



NOTA DE ESTUDIO

CONSEJO — 228º PERÍODO DE SESIONES

Asunto núm. 20: Informes periódicos del Secretario General

INFORME ANUAL DEL OFICIAL DE ÉTICA CORRESPONDIENTE A 2022

(Nota presentada por el Secretario General)

RESUMEN

El Marco de Ética de la OACI aprobado por el Consejo en la sexta sesión de su 193º período de sesiones requiere que la oficiala/el oficial de Ética presente un informe anual al Consejo. El Sr. Fabio Buonomo, oficial de Ética, preparó un informe anual al Consejo para el período comprendido entre enero y diciembre de 2022.

Por medio de la presente, el Secretario General transmite al Consejo el informe anual del oficial de Ética correspondiente a 2022, respecto del cual el Secretario General no tiene comentarios.

Decisión del Consejo: Se invita al Consejo a:

- tomar nota del presente informe y expresar su apoyo a la labor y las necesidades de la Oficina de Ética; y
- aprobar la recomendación de modificar el título de “oficiala/oficial de Ética” por “asesora/asesor de Ética”.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos y todas las estrategias de implantación básicas.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Por determinar.
<i>Referencias:</i>	Ninguna.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 En este informe se resumen las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, respecto de las cuales el Secretario General no tiene comentarios.

1.2 La Oficina de Ética es independiente de todos los demás servicios y funciones, aunque depende administrativamente del Secretario General. El oficial/la oficiala de Ética tiene acceso formal e informal al Consejo, al Comité Asesor sobre Evaluación y Auditoría, al Auditor Externo, a la entidad de investigación y a la entidad externa de ética.

1.3 La Oficina de Ética funciona basándose en los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objetivo promover una cultura de integridad, profesionalismo, rendición de cuentas, transparencia, y respeto en la OACI. En este sentido, la oficiala/oficial de Ética brinda asesoramiento y orientación confidencial a la administración y al personal, independientemente del tipo y la duración del contrato. Asimismo, apoya a la Secretaria/el Secretario General y al Consejo a fomentar una sólida cultura institucional de comportamiento y toma de decisiones éticos, con la cual el personal y la administración de la OACI respetan y ejecutan sus funciones de manera coherente con las normas más estrictas de ética e integridad. La Oficina de Ética también sirve de defensora vital de los principios y valores de la OACI con el objetivo de proteger la reputación de la Organización, así como para permitir que el personal de la OACI brinde información sin temor a represalias.

2. MANDATO DE LA OFICINA DE ÉTICA

2.1 El Marco de Ética de la OACI (Anexo I del *Código de servicio de la OACI*, en adelante “el Marco de Ética”) fue aprobado inicialmente por el Consejo en la sexta sesión de su 193º período de sesiones ([C-DEC 193/6](#)) y, desde entonces, se ha enmendado en varias ocasiones. En virtud del Marco de Ética, las funciones de oficiala/oficial de Ética son las siguientes:

- a) prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial a todo el personal sobre cuestiones de ética y preservar toda la información confidencial recibida del personal y otras fuentes;
- b) prestar asesoramiento a la Secretaria/Secretario General y al Consejo sobre políticas y procedimientos relacionados con cuestiones de ética;
- c) administrar la política de la OACI sobre protección del personal contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas;
- d) encargarse de la prevención y divulgación mediante la elaboración y ejecución de programas obligatorios de instrucción en materia de ética (inicial y de repaso) y de comunicación interna, incluida su contribución al sitio web de la OACI sobre la función de ética; y
- e) elaborar, implementar y administrar los programas de la OACI de declaración de la situación financiera y de conflicto de intereses.

3. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN 2022

3.1 **Servicios de asesoramiento:** Mediante la prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial, práctico, pragmático, coherente y oportuno, la Oficina de Ética cumple una función clave en mantener y defender la cultura y los valores éticos de la OACI. En esencia, el mandato de

asesoramiento de la Oficina ayuda a todo el personal y a la administración, incluida la administración superior, a tomar decisiones informadas y apropiadas, tanto a nivel personal como profesional, que redundan en la protección de los intereses de la Organización. Esto incluye la gestión de conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos, así como la resolución de dilemas éticos y situaciones laborales complejas antes de que se conviertan en problemas para la Organización, evitando así daños operativos y de reputación. La Oficina de Ética también desempeña un papel fundamental en la gestión de riesgos, fomentando la concienciación permanente y la adhesión a las políticas, reglas y normas de conducta aplicables en un entorno consultivo y de confianza.

3.2 Durante el periodo que abarca el informe, la Oficina de Ética proporcionó asesoramiento y orientación confidencial sobre diversos temas, a través de varias reuniones presenciales y virtuales, o por escrito. La Oficina recibió 207 solicitudes de asesoramiento y orientación, incluidas 117 solicitudes clasificadas en el grupo “individual” (consultas de carácter más personal), 86 solicitudes clasificadas en el grupo “ocupacional” (consultas del personal de la OACI relativas al ejercicio de sus funciones oficiales), y 4 solicitudes clasificadas como “externas” (consultas de fuera de la OACI). En este contexto, la Oficina de Ética registró 55 solicitudes sobre actividades relacionadas con la administración, 53 sobre actividades externas¹, 24 sobre obsequios, 21 sobre normas de conducta, 21 sobre faltas de conducta o conducta irregular², 17 sobre el programa de declaración de la situación financiera, y 16 sobre conflictos de intereses.

3.3 Si se comparan las cifras reales de solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas en 2021 y 2022 se observa una disminución considerable de asuntos relacionados con falta de conducta o conducta irregular, mientras que el número de asuntos relacionados con cuestiones administrativas aumentó (para más información véase el anexo A). Esta situación, junto con el número de solicitudes relacionadas con las normas de conducta se considera como un síntoma de la necesidad de que la Organización incremente su capacidad interna para tratar oficiosamente los conflictos en una etapa temprana (ver lo indicado a continuación). Otra novedad interesante es el incremento considerable del número de solicitudes relacionadas con actividades externas y obsequios recibidas en 2022. Esto, junto con el número de solicitudes relacionadas con conflicto de intereses – se interpreta como que está relacionado con el lanzamiento de la iniciativa anual de Diálogo sobre Liderazgo que se enfoca en distintos tipos de conflictos de intereses (ver lo indicado a continuación). Al mismo tiempo, basándose en el gran número y la naturaleza de las solicitudes recibidas de la Oficina en este ámbito, parece evidente que redundaría en interés de la OACI mejorar los marcos de reglamentación existentes para el tratamiento de los obsequios y la participación en actividades externas por parte de su personal.

3.4 **Orientaciones de política:** Las organizaciones internacionales requieren un seguimiento y una defensa constantes de la cultura ética y la rendición de cuentas. En este contexto, una de las principales funciones de la Oficina de Ética es proporcionar asesoramiento relacionado con la ética y aportaciones sustantivas a la Secretaria/el Secretario General, al Consejo y a la administración para garantizar que las políticas, normas, procedimientos y prácticas de la OACI reflejen, refuercen y promuevan las normas éticas y la integridad institucional.

3.5 En este contexto, en 2022, la Oficina de Ética aportó informaciones sobre 49 cuestiones de política de diverso tipo, (política, instrucciones al personal, y otras publicaciones y documentos administrativos) y sobre distintos temas. Entre otros, la Oficina de Ética proporcionó orientación y apoyo sustantivo a la actualización del marco de reglamentación de la OACI con el fin de armonizarlo mejor con el Marco de Ética revisado y las mejores prácticas de las Naciones Unidas. En este contexto, la Oficina hizo

¹ En el marco de reglamentación de la OACI no existe ningún requisito expreso de que la Secretaria/el Secretario General solicite el asesoramiento de la Oficina de Ética antes de decidir sobre una solicitud de aprobación de una actividad externa, mientras que el personal puede pedir a la oficiala/el oficial de Ética un asesoramiento preliminar de carácter confidencial sobre posibles solicitudes futuras. No obstante, la práctica habitual de la Secretaria/el Secretario General ha sido solicitar la opinión de la oficiala/el oficial de Ética antes de considerar las solicitudes de actividad o empleo fuera de la Organización.

² De conformidad con el párrafo 87 del Marco de Ética, el asesoramiento y la orientación proporcionados se referían a la información sobre la forma de notificar denuncias de manera confidencial de falta de conducta, y no el fundamento de las posibles denuncias.

aportaciones sustantivas al proyecto de enmienda de la norma administrativa 110.1 de las instrucciones al personal y la PI/1.6 sobre los *Procedimientos relacionados con el Marco de Ética de la OACI* y se propuso elaborar disposiciones sobre el derecho de quienes denuncian a que se les informe sobre el estado y los resultados de sus denuncias de falta de conducta. La Oficina de Ética también participó en las deliberaciones sobre la revisión de la *Política de la OACI en materia de adscripciones*, el marco de rendición de cuentas de la OACI, las *Directrices sobre recompensas para el personal* revisadas, varias instrucciones administrativas sobre seguridad de la información, y la adopción de un *Código de conducta para conferencias, reuniones y eventos sobre la prevención del acoso, incluido el acoso sexual*, en vista de la celebración del 41° período de sesiones de la Asamblea de la OACI.

3.6 El oficial de Ética también presentó 15 recomendaciones proactivas de oficio sobre diferentes temas como los procedimientos éticos para el registro y la eliminación de obsequios al personal y la mejora de los mecanismos informales de resolución temprana de controversias de la OACI, para prevenir o reducir las controversias en el lugar de trabajo abordándolas con prontitud y en su origen a fin de evitar, en la medida de lo posible, el recurso a los mecanismos formales de la OACI para la resolución de controversias.

3.7 Si se comparan las cifras reales de 2021 y 2022, se observa una disminución considerable de las solicitudes presentadas por la administración, mientras que se ha mantenido estable la presentación de recomendaciones de oficio por parte de la Oficina de Ética (que suponen casi 1/3 de las contribuciones de todo el año). Esto parece deberse en parte a cierta confusión entre la administración sobre el papel de la Oficina de Ética, que también procuró implicar a la Oficina en decisiones de administrativas u organizativas contrarias a su función consultiva. Para hacer frente a esta situación (que también se señalaba en el informe del año pasado), el oficial de Ética participó en fructíferas reuniones por separado con directores y administradores para darles una mejor idea del papel de la Oficina de Ética y la oportunidad de utilizarla como una valiosa herramienta para cumplir con su responsabilidad de garantizar y promover un lugar de trabajo ético y armonioso basado en el respeto mutuo. Al mismo tiempo, se considera que sería beneficioso para evitar más confusiones modificar el título de "oficiala/oficiala de Ética" para que refleje mejor el papel, las funciones y las responsabilidades actuales. Por lo tanto, en consonancia con las mejores prácticas de otras entidades de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética desea recomendar que se cambie el título de "oficiala/oficiala de Ética" por el de "asesora/asesor de Ética".

3.8 **Protección contra represalias:** La administración de la política de la OACI sobre protección contra represalias sigue siendo una parte clave del mandato de la Oficina de Ética. El propósito de la política es mejorar la rendición de cuentas dentro de la OACI y garantizar que las personas funcionarias y demás personal puedan denunciar irregularidades y presuntas faltas de conducta sin temor a ser objeto de represalias. La política protege a quienes denuncian una falta de conducta y a quienes cooperan con una auditoría o investigación debidamente autorizada.

3.9 En 2022, el oficial de Ética revisó y proporcionó asesoramiento preliminar en cinco casos de represalias potenciales o percibidas. El oficial de Ética también recibió una solicitud formal de protección contra represalias. Tras una revisión del caso, se determinó que la queja de la persona miembro del personal no planteaba un caso *prima facie* de represalias de conformidad con el Marco de Ética de la OACI. Posteriormente, el personal afectado solicitó a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas que llevara a cabo una revisión independiente de dicha determinación, de conformidad con los párrafos 80-81 del Marco de Ética de la OACI y el acuerdo *ad hoc* firmado entre la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y la OACI en agosto de 2022. Tras llevar a cabo su examen independiente, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas coincidió con la evaluación del oficial de Ética de la OACI en el sentido de que no se había establecido ningún caso *prima facie* de represalia y el caso se cerró.

3.10 **Instrucción y divulgación:** Las iniciativas de divulgación y concienciación en diversas formas son fundamentales para que el personal de la OACI reconozca las normas de conducta que la Organización espera de este y, por lo tanto, constituyen un componente esencial del mandato de la Oficina

de Ética. Al centrarse en el desarrollo de conocimientos y aptitudes en relación con los valores, principios y normas de la OACI, la Oficina desarrolla iniciativas de educación y divulgación que sirven para ayudar al personal de la OACI a actuar en el mejor interés de la Organización. La pertinencia de las iniciativas de divulgación y concienciación es particularmente singular en entornos laborales complejos y multiculturales, y las iniciativas deben reflejar estas complejidades para que el personal se sienta apoyado y capacitado para tomar la decisión correcta cuando se enfrente a un dilema ético.

3.11 Basándose en la propuesta de la Oficina de Ética, la OACI firmó un contrato con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC) para el desarrollo y la aplicación de diez programas de formación ética durante un período de tres años con el apoyo de la Dirección de Administración y Servicios (ADB). En este contexto, se creó una plataforma *ad hoc* denominada "ICAO Ethics Learning Hub" (Plataforma de aprendizaje sobre ética de la OACI), y en diciembre de 2022 se puso en marcha el primer curso obligatorio de ética en línea de la OACI para quienes ocupan cargos directivos y de supervisión sobre *Cómo dirigir en la OACI con ética*. La Oficina también colaboró con la UNSSC en el desarrollo de otros tres cursos sobre el Marco de ética de la OACI, la protección contra el acoso sexual y la protección contra las represalias, cuyo lanzamiento está previsto para el primer trimestre de 2023.

3.12 En 2022, la Oficina de Ética, en coordinación con la ADB, organizó ocho webinarios de 90 minutos para el personal de la OACI sobre la prevención del acoso sexual como seguimiento de una iniciativa lanzada en octubre de 2021. En total, se realizaron 25 sesiones con un total de 845 participantes.

3.13 En 2021, el Secretario General pidió a las personas funcionarias de la administración superior que siguieran un curso de instrucción sobre introducción al liderazgo ético, *Introduction to Ethical Leadership*, desarrollado e impartido por la UNSSC. También se animó a las personas con responsabilidades de administración y supervisión de la OACI a realizar el mismo curso de formación. Lamentablemente, la participación inicial en esta formación obligatoria por parte de la administración superior fue limitada, y en 2022 la Oficina de Ética hizo recomendaciones *ad hoc* al Secretario General para subsanar la deficiencia, alcanzando un resultado final de cumplimiento del 100%.

3.14 En 2022 se puso en marcha el ejercicio anual del Diálogo sobre Liderazgo de la OACI con el tema – *Conflictos de intereses – ¿Por qué son importantes?* – se centró en la importancia de mantener la confianza pública mediante la mitigación de los riesgos que pueden surgir de los intereses personales. Esta iniciativa – que requiere que las personas con responsabilidades administrativas entablen conversaciones con sus subordinadas/os directas/os sobre la responsabilidad compartida de crear un entorno de trabajo más eficaz y digno de confianza – fue acogida positivamente por el personal y la administración de la OACI. La Oficina de Ética recibió aportes y varias sugerencias de quienes participaron en varias sesiones, y preparará un informe *ad hoc* para el Secretario General, que incluirá conclusiones y recomendaciones.

3.15 Con respecto a las iniciativas de divulgación, la Oficina de Ética mantuvo y actualizó un sitio de intranet dirigido específicamente al personal de la OACI. El sitio contiene información sobre distintas áreas del mandato de la Oficina de Ética, una serie de herramientas multimedia para comunicar los principios y valores de la OACI y páginas dedicadas a temas importantes, como las normas de conducta, protección contra represalias, conflictos de intereses, actividades externas, y el fomento de un entorno de trabajo positivo.

3.16 La Oficina de Ética emitió mensajes y orientaciones sobre ética para despertar conciencia sobre las normas de conducta, así como sobre el trabajo de la Oficina de Ética en general. La Oficina también emitió mensajes de asesoramiento sobre los obsequios recordando al personal la importancia de siempre tener presente su independencia e imparcialidad como funcionaria/o pública/o internacional y no crear la impresión de que un regalo podría incidir sobre sus acciones o decisiones profesionales.

3.17 En 2022, el oficial de Ética visitó las oficinas regionales de África oriental y meridional (ESAF) y Sudamérica (SAM) junto el ombudsman. La visita incluyó, entre otros resultados, talleres para el personal y consultas confidenciales con el personal y con los directores regionales. La Oficina de Ética también sostuvo sesiones dedicadas con varias oficinas de la OACI sobre cuestiones temáticas de ética, así como reuniones de cortesía con las/los nuevos integrantes del Consejo recientemente elegidas/os. Además, la Oficina contribuyó a los cursos de orientación en línea y presenciales organizados por la ADB durante el período que abarca este informe.

3.18 La Oficina también aplicó la decisión del Consejo de publicar un informe anual del oficial/la oficiala de ética como medio para incrementar la divulgación y reforzar la transparencia institucional y la confianza pública (véase el C-DEC 225/3). Teniendo presente que el multilingüismo constituye uno de los principios fundamentales para que la OACI logre sus objetivos, ya se dispone del informe en español, árabe, chino, francés, inglés y ruso en la intranet y en el sitio web de la OACI.

3.19 **Programas de declaración de la situación financiera:** La Oficina de Ética también administra el Programa de declaración anual de la situación financiera y de conflicto de intereses (FDP) de la OACI, diseñado para ayudar a la OACI y a su personal a identificar, resolver y mitigar riesgos de conflictos de intereses reales, posibles o percibidos, derivados de intereses económicos personales, afiliaciones, relaciones o actividades externas del personal. El propósito principal del programa es garantizar que se mantenga la independencia y la imparcialidad en la toma de decisiones oficiales y fomentar la rendición de cuentas, la transparencia institucional y la confianza pública en la OACI y su personal. La declaración de la situación financiera es una práctica bien establecida en el sistema de las Naciones Unidas, en los gobiernos y otras organizaciones privadas y públicas.

3.20 En 2022, el Secretario General aprobó la propuesta presentada por la Oficina de Ética de elevar las categorías de personal de la OACI que requieren participar en el FDP, para incluir también al personal relacionado con auditorías de seguridad operacional y seguridad e la aviación y al personal de operaciones de misiones. Entre otras cosas, se espera que esta iniciativa contribuya a que el FDP se constituya en una herramienta más eficaz para identificar, mitigar, gestionar y resolver conflictos de intereses en el mejor interés de la Organización³. Los nuevos criterios de admisibilidad convenidos incrementaron el número de participantes en el FDP en casi un 17%, es decir, de 162 personas integrantes del personal sujetas al FDP de 2021, se ascendió a un total de 190 personas que debieron participar en el FDP de 2022, incluidas personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción.

3.21 Al contar con el beneficio de una persona temporera en calidad de asistente administrativa (consultora), la Oficina de Ética lanzó con éxito, administró y finalizó el FDP 2022 con un 100% de cumplimiento de quienes participaron, incluidos el Presidente del Consejo y el Secretario General. Entre otras cosas, la Oficina se pudo poner en contacto y entablar enlace con el personal admisible a través de comunicaciones confidenciales individuales. Cabe señalar que el contacto directo entre la Oficina de Ética y los participantes es una evolución importante en el proceso, dado que, en el pasado, se pedía al personal admisible que participara en el FDP a través de sus respectivos/as directores/as o de sus directores/as regionales, lo cual producía demoras, dificultades en el seguimiento del cumplimiento al igual que desconfianza en la independencia del proceso.

3.22 Además, el oficial de Ética examinó todas las declaraciones relativas a conflictos de intereses presentadas por el personal requerido, de conformidad con el marco de reglamentación de la OACI vigente, y seleccionó aleatoriamente para verificación varias de las declaraciones de situación financiera recibidas. En los casos en que se consideró necesario, se estableció contacto con las personas correspondientes para ofrecerles recomendaciones sobre medidas de mitigación adecuadas. Eventualmente esta fase de verificación

³ La propuesta del oficial de Ética también se basó en las experiencias, lecciones extraídas y recomendaciones de los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre el *Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2017/9) y el *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2021/5).

finalizó sin ningún caso de conflictos de intereses que requiriera de notificación y ameritara alguna acción. Finalmente, la Oficina de Ética registró confidencialmente toda la documentación recibida y presentó un informe *ad hoc* al Secretario General incluida la información pertinente sobre cumplimiento, estadísticas de los documentos registrados y acciones examinadas.

3.23 A diferencia de la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas, el FDP de la OACI es un ejercicio basado en la documentación, lo cual constituye una preocupación con respecto a la transmisión y almacenamiento seguros de información confidencial proporcionada por quienes participan en el FDP. En este sentido, en el período que abarca este informe, el oficial de Ética examinó distintas opciones para tratar esta cuestión, incluyendo, entre otras cosas, la posibilidad de que la OACI se adhiera a una plataforma operada por otra organización internacional. Sin embargo, esta última opción no tuvo éxito debido a las distintas limitaciones, como la incompatibilidad entre marcos normativos, problemas de seguridad o preocupaciones sobre responsabilidad civil. Por consiguiente, en coordinación con la oficina de adquisiciones y otras oficinas pertinentes de la Secretaría, el oficial de Ética entabló conversaciones por adelantado con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas (CICE) para desarrollar una plataforma electrónica segura y confiable para la presentación y almacenamiento de información confidencial relacionada con el FDP. Se ha previsto que las negociaciones en curso entre la OACI y el CICE finalicen en el primer trimestre de 2023. La Oficina de Ética también se propone explorar la posibilidad de contratar los servicios de revisión externa para realizar un proceso de verificación integral, en cuyo caso sería necesario contar con recursos y fondos suficientes.

3.24 **Coherencia con el sistema de las Naciones Unidas:** La Oficina de Ética siguió participando activamente en la labor de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO) que es un foro importante para promover la colaboración en todo el sistema sobre cuestiones relacionadas con la ética, con énfasis particular en el intercambio de prácticas e información para la aplicación coherente de las normas y políticas en materia de ética en el sistema de las Naciones Unidas. En este contexto, el oficial de Ética fue miembro del Grupo de Trabajo *ad hoc* que revisó la carta de la ENMO, y es miembro de su Comité de Gobernanza. También participó activamente en la Conferencia Anual de 2022 de la ENMO la cual se centró, entre otras cosas, en las tendencias recientes para alentar la denuncia interna y proporcionar protección, conflictos de intereses y actividades externas, ética de la inteligencia artificial, mejores prácticas e innovación y prevención, y la instrucción en un entorno híbrido. La Oficina también estableció relaciones bilaterales constructivas con las oficinas de ética de otras organizaciones internacionales. Por último, el oficial de Ética siguió representando a la OACI en el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre la lucha contra el acoso sexual.

4. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Con respecto a la disponibilidad de recursos en el presupuesto del Programa Regular de la OACI, la situación de la Oficina de Ética permaneció estable si se compara con la información incluida en el informe del año pasado⁴. De hecho, la solicitud del Consejo de que se considere debidamente la asignación de recursos a la Oficina de Ética en la preparación del presupuesto trienal 2023-2025 (véase el C-DEC 225/3) no produjo cambios sustantivos en la Oficina. Por consiguiente, la Oficina de Ética sigue dependiendo del apoyo “voluntario” de otras direcciones y oficinas, así como de la asignación *ad hoc* de fondos, principalmente mediante financiación excepcional del presupuesto limitado del traspaso. Esta situación crea una impresión de independencia limitada debida a limitaciones presupuestarias, y también repercute en la capacidad de la Oficina de planificar adecuadamente las actividades para cumplir eficazmente con su mandato. La Oficina de Supervisión Interna (OIO) de la OACI también registra su inquietud acerca del nivel actual y la sostenibilidad de los recursos asignados a la Oficina de Ética en su

⁴ Específicamente, se informó que el presupuesto Regular de la OACI sólo incluía dos renglones directamente relacionados con la Oficina de Ética: a) 60% del puesto de oficiala/oficial de Ética; y b) viajes (véase el párrafo 4.1 de la C-WP/15330).

informe de auditoría interna sobre el Marco de Ética, en el que recomienda que el “*Secretario General, en consulta con la Oficina de Ética, debería cerciorarse de que se proporcionen recursos adecuados a la Oficina de Ética para que pueda cumplir con su mandato y realizar sus actividades*”⁵. En este contexto, en diciembre de 2022 se emitió una comunicación a los Estados sobre una oportunidad para el puesto de oficiala subalterna/oficial subalterno del cuadro orgánico para el puesto de oficiala adjunta/oficial adjunto en Ética (sobre la cual no se han recibido aún manifestaciones de interés), mientras tanto, se prevé explorar más opciones de asistencia a la Oficina de Ética en 2023.

4.2 Como se mencionó anteriormente, el análisis de las nuevas tendencias relacionadas con las solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas de la Oficina de Ética en 2022 puso de relieve la necesidad de que la OACI revise y armonice sus normas vigentes sobre actividades externas y el manejo y disposición de obsequios con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas. Entre otras cosas, esto evitaría riesgos de percepción involuntaria de lealtades divididas entre el personal, lo que podría afectar su integridad, imparcialidad e independencia.

4.3 Otro indicador importante que se desprende del análisis del número significativo de servicios de asesoramiento y orientación sobre políticas prestados por la Oficina de Ética en 2022 es la urgente necesidad de que la OACI incremente su capacidad interna de mecanismos oficiosos para resolver tempranamente los conflictos. En este contexto, el oficial de Ética acoge con agrado el nombramiento en 2022 de la primera ombudspersona suplente, así como las consideraciones en curso con respecto a establecer una red de personas asesoras voluntarias sobre el respeto en el lugar de trabajo, que actuarían como recurso neutral y brindarían a sus colegas un apoyo inicial en situaciones de conflicto en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo sería de importancia primordial para la OACI, reforzar las normas actuales sobre las funciones y responsabilidades de quienes ocupan puestos de dirección, administración o supervisión en esta área. De hecho, quienes ocupan cargos de liderazgo tienen la obligación especial de promover un entorno de trabajo seguro y armonioso y de prevenir y responder ante situaciones de conducta prohibida⁶. Sin embargo, un gran número de colegas que se han acercado a la Oficina de Ética para tratar este tema tienen la percepción de que algunas personas con cargos administrativos y de supervisión son renuentes a desempeñar un papel activo en la resolución de conflictos con la consecuencia inevitable de que muchas situaciones operacionales, gerenciales o administrativas escalan hasta convertirse en quejas oficiales. Por esta razón se recomienda un examen de las normas vigentes a fin de aumentar la responsabilidad de quienes ocupan cargos de dirección, administración o supervisión para tratar dichas situaciones de manera proactiva y preventiva tan pronto como sean de su conocimiento. En este contexto, también sería importante revisar los sistemas de evaluación de la actuación profesional vigentes para que sean utilizados por las supervisoras/los supervisores como herramienta eficaz para monitorear y evaluar el comportamiento de su personal subalterno.

4.4 También debería revisarse el papel de las personas que desempeña puestos de dirección y supervisión para disminuir la percepción existente entre algunas funcionarias y algunos funcionarios (en particular quienes tienen relaciones contractuales menos estables con la Organización) de que su futura carrera depende de la lealtad personal a quienes ocupan puestos de liderazgo. En este contexto, las *Guidelines for Staff Awards* (directrices sobre recompensas al personal) actuales generan una inquietud particular. En concreto, el hecho de que la Junta Asesora esté compuesta principalmente por las mismas

⁵ Véanse los párrafos 52-56 del informe (IA/2022/4) en los que se recomienda que se elabore un “*resource gap analysis of the Ethics Office [to] identify potential sources of funding for reallocation to the Office*” (análisis de carencias de la Oficina de Ética para identificar posibles fuentes de financiación para su reasignación a la Oficina). En el informe también se señala que “[t]he approved draft budget for 2023-2025 shows a budgetary allocation of CAD 3.2 million to support different elements of the Framework making strengthened adherence and compliance by staff to ethics principles and values one of the Transformational Objectives (TO 2) with dedicated one-off funding, however, this does not involve the Ethics Office directly” (el proyecto de presupuesto aprobado para 2023-2025 indica una asignación presupuestaria de 3,2 millones CAD para apoyar distintos elementos del Marco haciendo del refuerzo de la adhesión y el cumplimiento de los principios y valores éticos por parte del personal, uno de los objetivos de transformación (TO 2) con una financiación única específica, si bien esto no implica directamente a la Oficina de Ética).

⁶ Véanse en particular los párrafos 31 y 92 del Marco de Ética de la OACI.

directoras o directores que ya habían establecido las listas de candidaturas a los premios individuales y de equipo no sólo da pie a percibir conflictos de intereses, sino que también crea la percepción de una mayor lealtad a las directoras o directores que a la Organización. Lamentablemente, las recientes modificaciones de las directrices no resolvieron plenamente estos problemas. Al mismo tiempo, se observa con satisfacción que la Oficina Regional SAM ha creado de forma proactiva un sistema en el que los nombramientos son decididos por el personal (y no por quien ocupa el puesto de directora/director) a través de una encuesta confidencial en línea, y se recomienda que todas las direcciones y oficinas de la OACI sigan estas buenas prácticas.

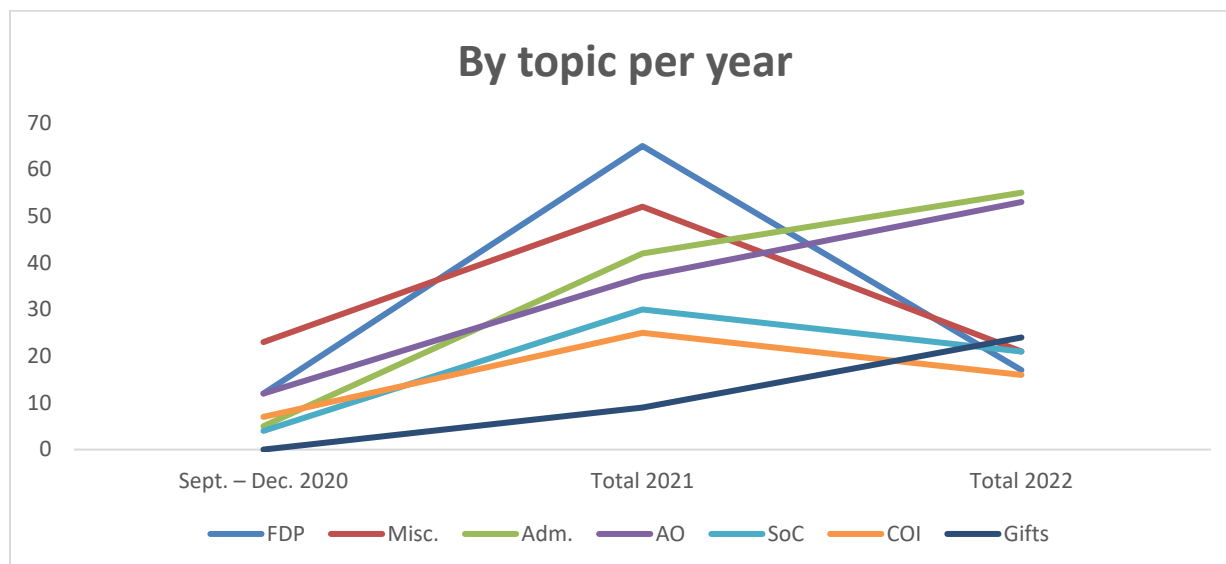
4.5 En el informe del año pasado, la Oficina de Ética sugirió -y el Consejo tomó nota- que el actual proceso de debida diligencia de la OACI respecto a las relaciones con terceros externos (especialmente las que implican una asociación con el sector privado) se beneficiaría de una revisión. Si bien no se registraron evoluciones importantes en este ámbito durante el período que abarca este informe, la Oficina de Ética está planeando contribuir a este tema en 2023 realizando un ejercicio de registro de los conflictos de intereses institucionales en la OACI. Con esta medida también se pretende aplicar una recomendación *ad hoc* pendiente incluida en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el *Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2017/9).

4.6 Como ya se ha mencionado, se espera que la Oficina de Ética, en coordinación con la ADB, ponga en marcha un ambicioso proyecto para el desarrollo de diez cursos de instrucción en ética institucional en un periodo de tres años. Esto es esencial para que el personal de la OACI comprenda y defienda los valores, principios y normas de la Organización. Al mismo tiempo, para garantizar el pleno cumplimiento de dichos módulos de instrucción, sería aconsejable vincular estos últimos con la finalización de los sistemas de evaluación de la actuación profesional del personal.

— — — — —

APPENDIX A

Advice and Guidance⁷



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>
<i>FDP</i>	12	65 ⁸	17
<i>Misc.</i>	23 ⁹	52 ¹⁰	21 ¹¹
<i>Adm.</i>	5	42	55
<i>AO</i>	12	37	53
<i>SoC</i>	4	30	21
<i>CoI</i>	7	25	16
<i>Gift</i>	0	9	24
<u>Total</u>	63	260	207

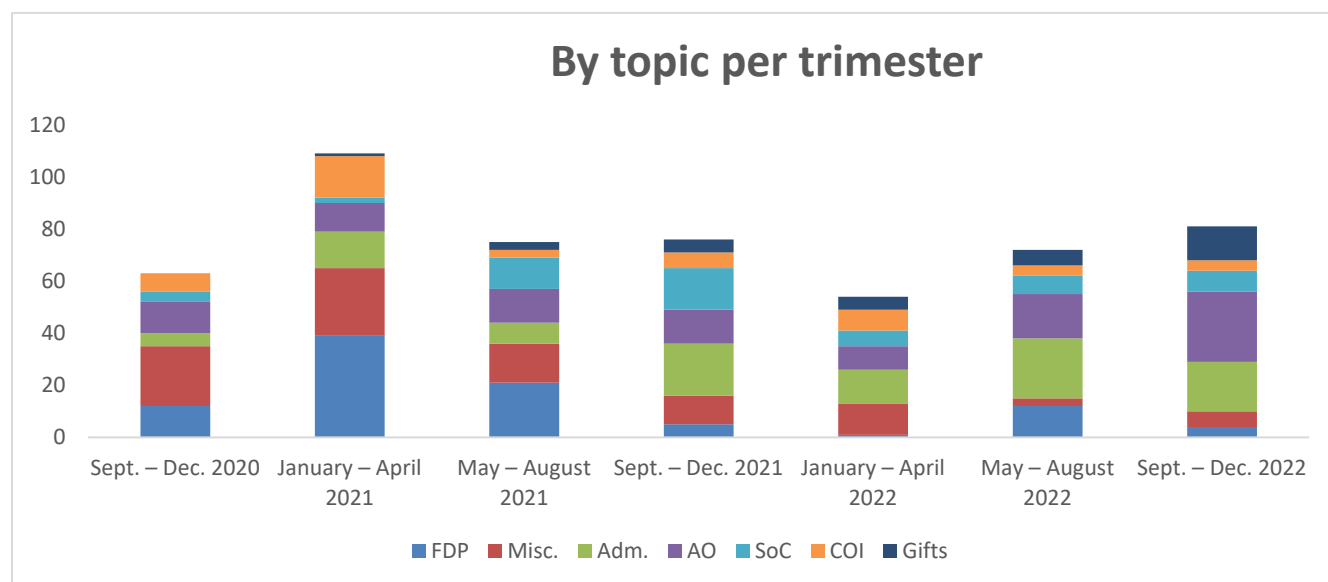
⁷ For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure programme”; Misc. for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “AO” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.

⁸ It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

⁹ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁰ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

¹¹ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



Topic	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4
<i>Misc.</i>	23 ¹²	26 ¹³	15 ¹⁴	11 ¹⁵	12 ¹⁶	3 ¹⁷	6 ¹⁸
<i>Adm.</i>	5	14	8	20	13	23	19
<i>AO</i>	12	11	13	13	9	17	27
<i>SoC</i>	4	2	12	16	6	7	8
<i>CoI</i>	7	16	3	6	8	4	4
<i>Gift</i>	0	1	3	5	5	6	13
<i>Total</i>	63	109	75	76	54	72	81

¹² This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹³ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

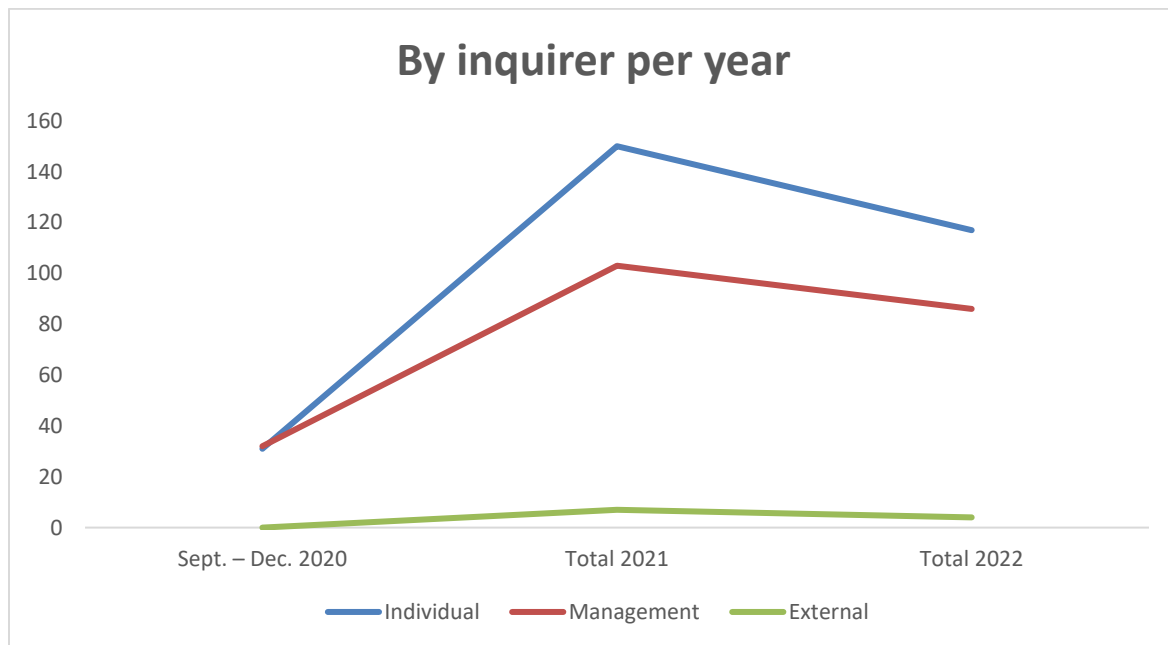
¹⁴ This includes 1 case of wrongdoing.

¹⁵ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

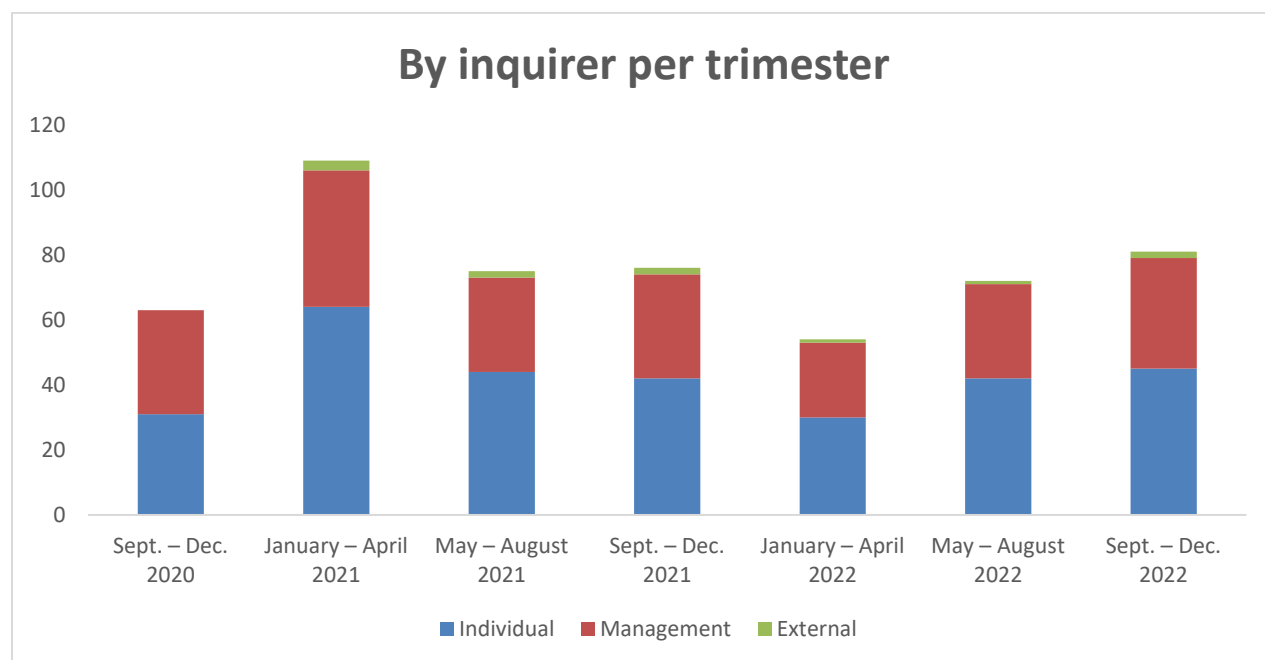
¹⁶ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁷ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

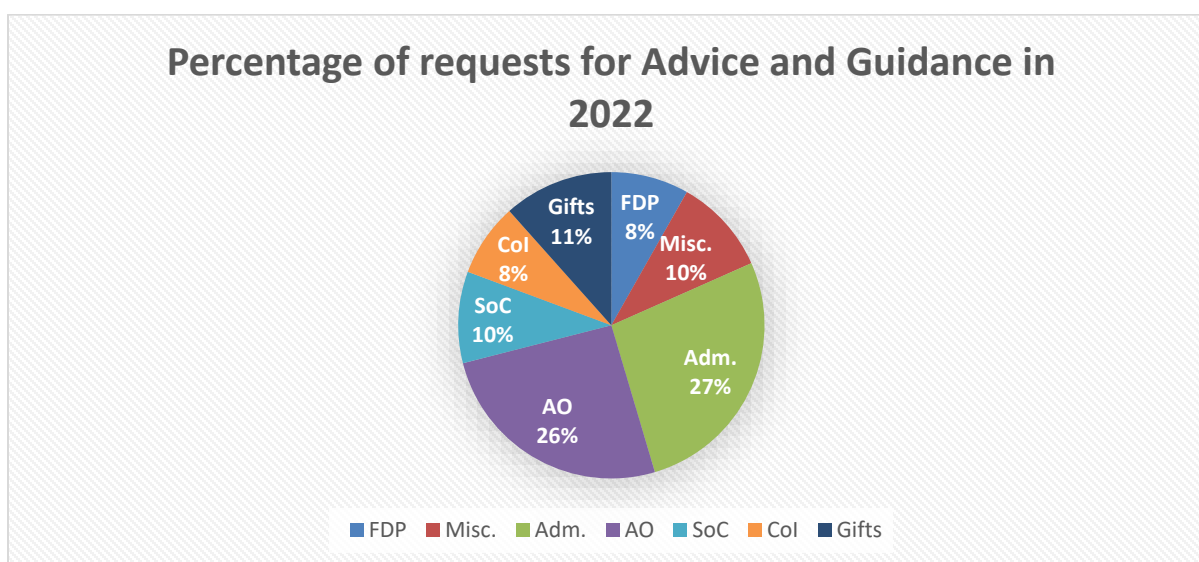
¹⁸ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>
<i>Individual</i>	31	150	117
<i>Management</i>	32	103	86
<i>External</i>	0	7	4
Total	63	260	207
<i>Ex Officio</i>	0	7	7

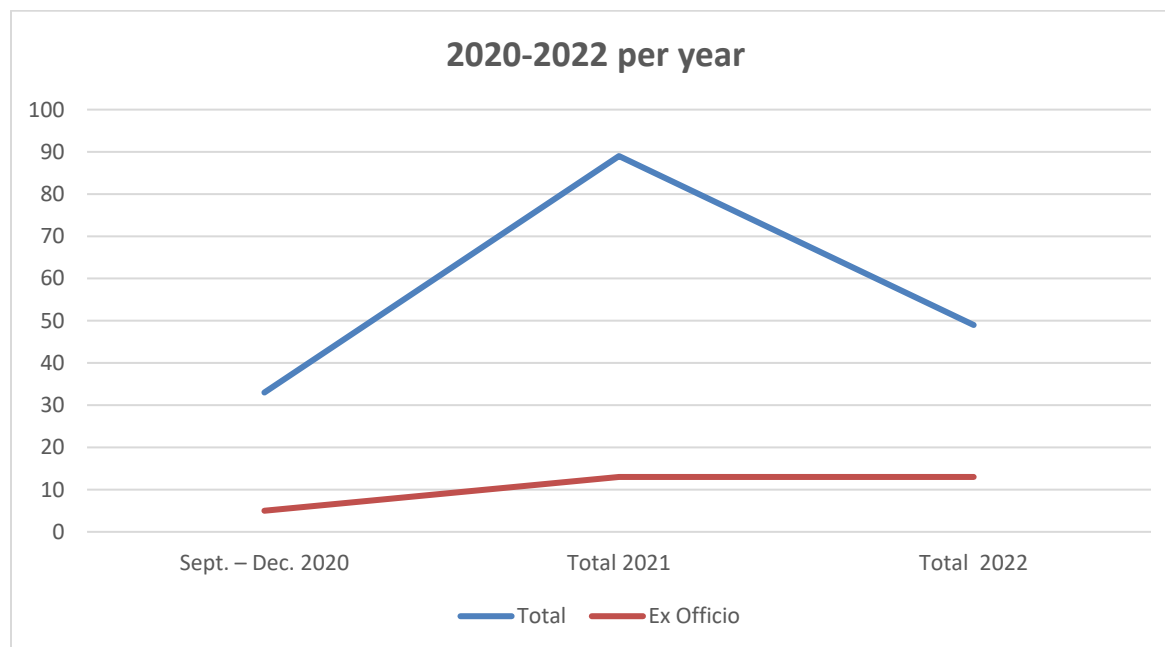


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2
Total	63	109	75	76	54	72	81
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4

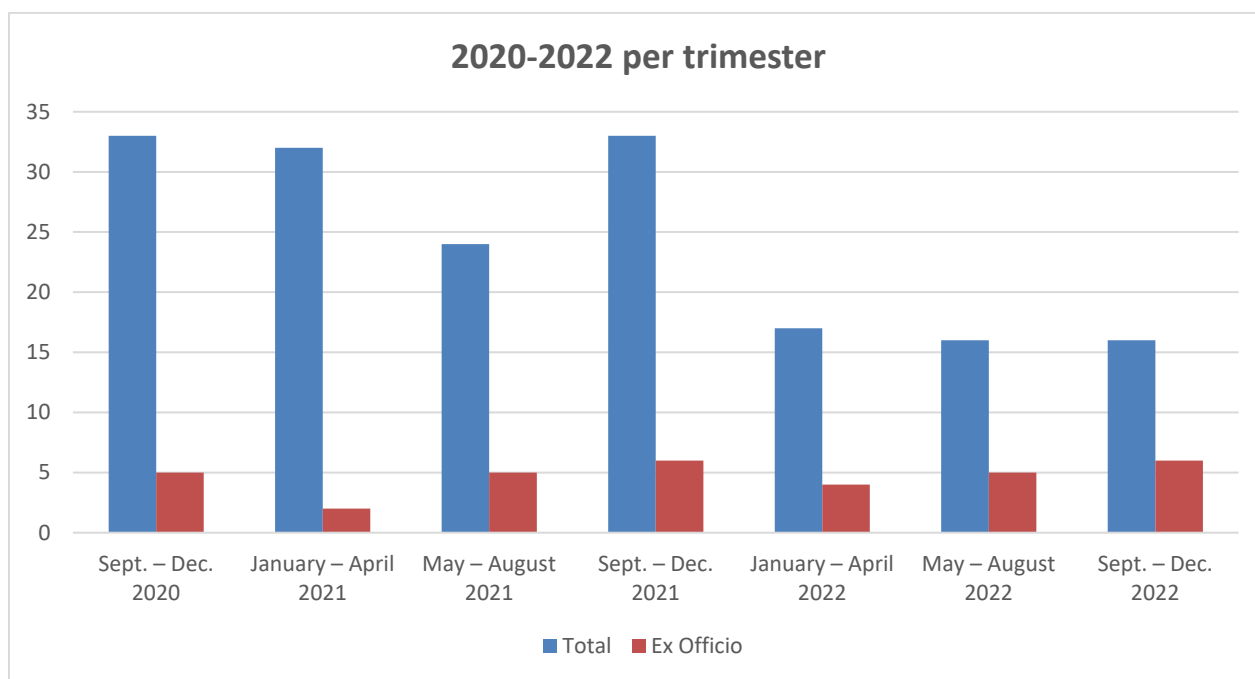


APPENDIX B

Policy guidance



	<u>Sept. - Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>
Total	33	89	49
<i>Ex Officio</i>	5	13	15



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>January – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>
Total	33	32	24	33	17	16	16
<i>Ex Officio</i>	5	2	5	6	4	5	6

— FIN —