



NOTA DE ESTUDIO

CONSEJO — 231º PERÍODO DE SESIONES

Asunto núm. 20: Informes periódicos del Secretario General

INFORME ANUAL DEL OFICIAL DE ÉTICA CORRESPONDIENTE A 2023

(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 Oficina de Ética presente un informe anual al Consejo, sin que sea modificado por el Secretario General, junto con los comentarios del Secretario General al respecto. El Sr. Fabio Buonomo, oficial de Ética, preparó un informe anual al Consejo para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Por medio de la presente, el Secretario General transmite al Consejo el informe anual del oficial de Ética correspondiente a 2023, respecto del cual el Secretario General no tiene comentarios.

Decisión del Consejo: Se invita al Consejo a:

- a) tomar nota del presente informe y expresar su apoyo a la labor y las necesidades de la Oficina de Ética;
- b) aprobar la recomendación de cambiar el título de “oficiala/oficial de Ética” por “asesora/asesor de Ética”; y
- c) aprobar la recomendación de modificar las categorías de “conducta no ética” incluidas en el párrafo 41 del Marco de Ética de la OACI, según se propone en el párrafo 3.23 del presente informe.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos, todas las estrategias de apoyo y el objetivo de transformación.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Por determinar.
<i>Referencias:</i>	Código de servicio de la OACI C-WP/15474, C-DEC 228/1 C-DEC 193/6 C-DEC 223/10 JIU/REP/2017/9 JIU/REP/2021/5 C-WP/15330

1. INTRODUCCIÓN

1.1 El presente informe –respecto del cual el Secretario General no ha formulado comentarios– se presenta de conformidad con el párrafo 91 f) del Marco de Ética de la OACI (Anexo I del Código de servicio de la OACI, en adelante “el Marco de Ética”), que fue aprobado por el Consejo en la sexta sesión de su 193º período de sesiones ([C-DEC 193/6](#)). En él se resumen las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

1.2 La Oficina de Ética es independiente de todos los demás servicios y funciones, aunque depende administrativamente del Secretario General. Tiene acceso formal e informal al Consejo de la OACI, al Comité Asesor sobre Evaluación y Auditoría, a la Auditoría Externa, a la entidad de investigación y a la entidad externa de ética.

1.3 La Oficina de Ética funciona sobre la base de los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objetivo respaldar y promover una cultura de ética, integridad, rendición de cuentas, transparencia y respeto en la OACI. En este sentido, la Oficina de Ética brinda asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones de ética a la administración y al personal, independientemente del tipo y la duración del contrato. Asimismo, presta asistencia al Secretario General y al Consejo para crear y 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 de conducta más estrictas y se manifiestan sin temor a represalias. La Oficina también actúa como defensora clave de los principios y valores de la OACI, fortaleciendo así la confianza en la Organización y su reputación, tanto interna como externamente.

2. MANDATO DE LA OFICINA DE ÉTICA

2.1 En virtud del párrafo 91 del Marco de Ética, las funciones de la Oficina 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 al 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 y de comunicaciones internas, incluida su contribución al sitio web de la OACI sobre las funciones 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 2023

3.1 **Asesoramiento y orientación:** Mediante la prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial, la Oficina de Ética cumple una función clave de apoyo y defensa de la cultura

y los valores éticos de la OACI. Al ofrecer orientación imparcial, práctica, coherente y oportuna sobre los cursos de acción apropiados, la Oficina de Ética ayuda a todo el personal y la administración de la OACI a tomar decisiones informadas y apropiadas, tanto a nivel personal como profesional, que redundan en la protección de los intereses de la Organización. El asesoramiento sobre ética también permite al personal identificar y resolver mejor los conflictos de intereses reales, posibles o percibidos –así como otros dilemas éticos o situaciones delicadas en el lugar de trabajo– antes de que se transformen en problemas más graves para la OACI. Al actuar como un recurso consultivo de confianza, 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 laboral de confianza.

3.2 En 2023, el oficial de Ética proporcionó asesoramiento y orientación confidenciales sobre diversos temas, a través de varias reuniones presenciales y virtuales o por escrito. La Oficina recibió 227 solicitudes de asesoramiento y orientación, lo que supone un aumento de un 10 % con respecto a 2022. Entre estas se incluían 123 solicitudes clasificadas en el grupo “individual” (consultas de carácter más personal), 97 solicitudes clasificadas en el grupo “ocupacional” (consultas del personal de la OACI relativas al ejercicio de sus funciones oficiales) y 7 solicitudes clasificadas como “externas” (consultas de fuera de la OACI). La Oficina también registró 61 solicitudes sobre actividades relacionadas con la administración, 46 sobre actividades externas¹, 40 sobre normas de conducta, 25 sobre conflictos de intereses, 22 sobre faltas de conducta o conducta irregular², 17 sobre obsequios y 16 sobre el programa de declaración de la situación financiera (para más detalles, véase el apéndice A).

3.3 En este contexto, la Oficina de Ética ha registrado un notable aumento interanual de las solicitudes relacionadas con las normas de conducta y actividades relacionadas con la administración, la mayoría de las cuales se referían a cuestiones interpersonales y/o de administración. La Oficina de Ética considera que esto constituye un síntoma de la necesidad de que la Organización incremente su capacidad interna para tratar informalmente los conflictos en una etapa temprana y refuerce las normas actuales sobre el papel y las responsabilidades de quienes ocupan puestos de dirección, administración o supervisión en esta área. El oficial de Ética señala que estas observaciones se expresaron también en el Informe Anual del oficial de Ética correspondiente a 2022 (C-WP/15474, en lo sucesivo el “Informe Anual 2022”).

3.4 **Establecimiento de normas y apoyo a las políticas:** Para fomentar una cultura institucional de ética, transparencia y rendición de cuentas, se requiere una defensa frecuente y coherente. A fin de incorporar las consideraciones éticas a nivel institucional, la Oficina de Ética siguió prestando asesoramiento relacionado con la ética y haciendo aportaciones al Secretario General, al Consejo y sus órganos y a la administración superior para garantizar que las políticas, normas, procedimientos y prácticas de la OACI reflejen, refuercen y promuevan las normas éticas y la integridad.

3.5 Durante el período que abarca este informe, la Oficina de Ética realizó aportaciones en 39 asuntos relativos al establecimiento de normas y a las políticas (13 de los cuales fueron presentados proactivamente de oficio por la propia Oficina de Ética) sobre diversos temas. En este contexto, la Oficina participó activamente en los debates sobre el marco de rendición de cuentas de la OACI, la evaluación de la innovación, el presupuesto sostenible, el uso de la inteligencia artificial, la creación de un cargo de ombudsman independiente, las Instrucciones Administrativas sobre seguridad de la información y el examen de las políticas sobre adscripciones y sobre las interacciones con partes externas.

¹ En el marco de reglamentación de la OACI no existe ningún requisito expreso de que el Secretario General solicite el asesoramiento de la Oficina de Ética antes de decidir sobre solicitudes de aprobación de actividades externas, mientras que el personal puede pedir a la Oficina de Ética un asesoramiento preliminar de carácter confidencial sobre posibles solicitudes futuras. No obstante, la práctica habitual del Secretario General ha sido solicitar la opinión de la Oficina de Ética antes de tomar determinaciones respecto de esas solicitudes.

² De conformidad con el párrafo 87 del Marco de Ética, el asesoramiento y la orientación proporcionados se referían a la información sobre los mecanismos formales o informales de resolución de conflictos aplicables y no al fundamento de las posibles denuncias por faltas de conducta.

3.6 En vista de las decisiones adoptadas por el Consejo tras la presentación del Informe Anual 2022 (véase C-DEC 228/1), la Oficina de Ética también analizó con las oficinas pertinentes de la Secretaría el examen del marco de reglamentación de la OACI que rige distintos temas, como la participación en actividades externas, los mecanismos informales de resolución temprana de controversias y los sistemas de evaluación de la actuación profesional. Entre otras cosas, estas interacciones dieron lugar a avances positivos en relación con las directrices sobre recompensas para el personal y el tratamiento, el registro y la eliminación de los obsequios recibidos por el personal de la OACI en relación con el desempeño de funciones oficiales, donde el Secretario General emitió medidas provisionales adecuadas, a la espera de la finalización de un marco más amplio al respecto.

3.7 Al comparar las cifras reales de los últimos tres años, la Oficina de Ética observó que la disminución de las solicitudes presentadas por la administración (frente a la cantidad constante de recomendaciones proactivas de oficio presentadas por la Oficina de Ética) señalada en el Informe Anual 2022 continuó en 2023 (para más detalles, véase el apéndice B). Como se informó en su momento, esto parece deberse en parte a un evidente malentendido dentro de la administración, incluida la administración superior, respecto del papel consultivo de la Oficina de Ética, lo que dio lugar a que repetidas veces se procurase implicar a la Oficina en decisiones de administrativas u organizativas. Para hacer frente a esta situación, a lo largo de 2023, el oficial de Ética siguió celebrando reuniones con quienes ocupaban puestos de dirección y administración para darles la oportunidad de comprender de forma más cabal el mandato de la Oficina de Ética. No obstante, como ya se ha señalado, la situación general no ha mejorado desde el año pasado. Por lo tanto, la Oficina de Ética desea volver a presentar la recomendación de que se cambie el título de “oficiala/oficial de Ética” por el de “asesora/asesor de Ética” para que se reflejen mejor el papel, las funciones y las responsabilidades actuales y para que esté armonizado con las mejores prácticas dentro del sistema de las Naciones Unidas. Para facilitar el examen de la solicitud y habida cuenta de la decisión adoptada el año pasado por el Consejo de aplazar una decisión definitiva al respecto hasta una etapa posterior, sobre la base de un análisis más profundo que habrá de efectuar la Secretaría (véase C-DEC 228/1), la Oficina de Ética brindó a la Secretaría información pertinente al respecto.

3.8 En 2023, la Oficina de Ética también emprendió un ejercicio de registro de los conflictos de intereses institucionales dentro de la OACI con el fin de aplicar una recomendación *ad hoc* pendiente incluida en el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el *Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2017/9). El resultado final del ejercicio se compartió con la administración superior para analizar la forma en que ese ejercicio podría ayudar a la OACI a seguir reforzando una sólida cultura institucional de ética, transparencia y rendición de cuentas.

3.9 **Protección contra represalias:** La Oficina de Ética administra la política de la OACI sobre protección contra represalias, que se aplica al personal de la OACI de todas las categorías que declare haber sido objeto de una medida perjudicial o amenazado con ella por participar de buena fe en una *actividad protegida*, lo que incluye denunciar una falta de conducta o cooperar con una investigación o auditoría debidamente autorizada. El propósito de la política es mejorar la rendición de cuentas dentro de la OACI y garantizar que el personal pueda participar en una *actividad protegida* sin temor a ser objeto de represalias.

3.10 Durante el período que abarca este informe, el oficial de Ética revisó y proporcionó asesoramiento preliminar confidencial en cinco casos de represalias posibles o percibidas. El oficial de Ética también recibió tres solicitudes formales de protección contra represalias. Si bien un caso sigue abierto, a la espera de que la persona denunciante presente la información pertinente, los otros dos casos se cerraron porque se determinó que quienes denunciaron no plantearon un caso *prima facie* de represalia. En un caso, la persona denunciante solicitó a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas que llevara a cabo una revisión independiente de la determinación de que no era *prima facie*, de conformidad con los párrafos 80-81 del Marco de Ética de la OACI. 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.

3.11 De conformidad con el Acuerdo vigente entre la OACI y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, esta comunicó al oficial de Ética que, de acuerdo con el Apéndice G del Reglamento interno del Consejo de la OACI, en 2023 recibió y completó un examen preliminar de una solicitud de protección contra represalias que no se pudo presentar al oficial de Ética de la OACI *ratione materiae*, lo que dio lugar a una determinación de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de que no había pruebas *prima facie* de represalias.

3.12 **Instrucción, educación y divulgación:** Las iniciativas de instrucción, divulgación y concienciación 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 importante del mandato de la Oficina de Ética. Concentrándose en el desarrollo de conocimientos y aptitudes en relación con los valores, principios y normas de conducta de la OACI, la Oficina elaboró iniciativas de educación y divulgación que sirvieron para ayudar al personal de la OACI a actuar en el mejor interés de la Organización y proteger su reputación.

3.13 Sobre la base del contrato existente entre la OACI y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), en 2023 la Oficina de Ética –con el apoyo de la Dirección de Administración y Servicios (ADB)– elaboró y puso en marcha tres cursos de ética en línea para todo el personal de la OACI, independientemente del tipo y la duración de su contrato, sobre *Prevención del acoso sexual, Protección contra las represalias en la OACI y el Marco de reglamentación de la OACI sobre ética y cumplimiento*. La Oficina también colaboró con la UNSSC en el desarrollo de tres cursos adicionales sobre *Ética e Integridad, Protección contra las represalias para todo el personal de administración y supervisión y Lucha contra el fraude y la corrupción*, cuyo lanzamiento está previsto para el primer trimestre de 2024.

3.14 En 2023 se puso en marcha la iniciativa anual de Diálogo sobre Liderazgo de la OACI. El tema –*Uso personal de las redes sociales: ¿Cómo es mi comportamiento en línea?*– se centró en la importancia de hacer un uso responsable de las redes sociales, a la vez que se respetan las libertades individuales y se reflejan siempre los principios y valores consagrados en el Convenio de Chicago, la Carta de las Naciones Unidas, las Normas de conducta de la administración pública internacional, el Marco de Ética de la OACI y las normas y reglamentos conexos. Este ejercicio fue acogido positivamente por el personal y la administración. La Oficina de Ética recibió aportes y varias sugerencias de quienes participaron en diversas sesiones y preparará un informe *ad hoc* para el Secretario General que incluirá conclusiones y recomendaciones.

3.15 Con la ayuda del Grupo de Comunicaciones, la Oficina de Ética creó y mantiene un sitio dentro del nuevo sistema de intranet dirigido específicamente al personal de la OACI. El sitio contiene información sobre distintas áreas del mandato de la Oficina de Ética y páginas dedicadas a temas importantes, como los principios y valores de la OACI, las normas de conducta, protección contra represalias, instrucción, prevención del acoso sexual, el programa de declaración de la situación financiera, actividades externas y obsequios. La Oficina de Ética también utilizó el sitio intranet junto con el sitio web de la OACI para publicar copias de los Informes Anuales más recientes del oficial de Ética en todos los idiomas oficiales de la OACI.

3.16 En 2023, la Oficina de Ética creó la cuenta del responsable de correo de Ética, que se utilizó, entre otros fines de comunicación, para difundir una serie de mensajes mensuales de concienciación ética sobre los principios, valores y normas de conducta de la OACI. La Oficina también distribuyó carteles y artículos de regalo sobre el mismo tema entre la administración y el personal, incluidas las personas que trabajan en las Oficinas regionales, y se aseguró de que en el edificio de la Sede de la OACI, en Montreal, se expusieran mensajes electrónicos al respecto. Asimismo, la Oficina 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 obsequio, favor o beneficio podría incidir sobre sus acciones o decisiones profesionales.

3.17 En 2023, el oficial de Ética visitó las Oficinas Regionales de África Occidental y Central (WACAF) y de Asia y el Pacífico (APAC), así como la Suboficina Regional de APAC (APAC

RSO). La visita incluyó, entre otros resultados, talleres para el personal y consultas confidenciales con el personal y con quienes están a cargo de las direcciones regionales.

3.18 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 representantes de los Estados en el Consejo recientemente elegidas/os. También contribuyó a los cursos de orientación organizados por la ADB en 2023.

3.19 **Programa de declaración de la situación financiera:** El Programa de declaración anual de la situación financiera y de conflicto de intereses (FDP) de la OACI, administrado por la Oficina de Ética, está diseñado para ayudar a la OACI y a su personal³ a identificar, mitigar y gestionar conflictos de intereses reales, posibles o percibidos, que pudieran surgir entre intereses económicos personales, relaciones, afiliaciones del personal –y de sus familiares directos– y sus funciones y obligaciones para con la OACI. 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 y la transparencia institucionales y la confianza pública en la OACI y su personal.

3.20 Durante el período que abarca este informe, la Oficina de Ética actualizó los formularios del FDP para hacerlos más eficaces y fáciles de completar por quienes los utilizan y puso en marcha el ejercicio FDP 2023. Cabe señalar que la cantidad de participantes en el programa se incrementó de forma progresiva casi en un 17 % anual durante los últimos dos ejercicios del FDP (es decir, de 162 personas en 2021, a 190 en 2022 hasta totalizar 222 personas en 2023, incluidas las personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción).

3.21 Gracias al apoyo de una persona que se desempeñó como asistente administrativa temporera (consultora), la Oficina de Ética lanzó con éxito, administró y finalizó el FDP 2023 con un 100 % de cumplimiento de quienes participaron, incluidos el Presidente del Consejo y el Secretario General. Entre otras cosas, la Oficina de Ética pudo ponerse en contacto y entablar enlace con todo el personal admisible a través de comunicaciones confidenciales individuales y examinar todas las Declaraciones de Conflicto de Intereses presentadas por el personal que debía hacerlo. Asimismo, de conformidad con el marco de reglamentación de la OACI vigente, la Oficina de Ética seleccionó aleatoriamente para evaluación y 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. Finalmente, esta fase de verificación concluyó sin ningún caso de conflictos de intereses que requiriera notificación y ameritara alguna acción. Por último, la Oficina de Ética registró de manera confidencial toda la documentación recibida y presentó un informe *ad hoc* al Secretario General que incluía información pertinente sobre cumplimiento, estadísticas de los documentos registrados y acciones examinadas.

3.22 Si bien el FDP 2023 culminó con éxito con un cumplimiento del 100 %, en varias ocasiones la Oficina de Ética enfrentó resistencias, y a veces incluso hostilidad manifiesta, por parte de algunos de los miembros del personal identificados. La Oficina de Ética hizo frente a esas circunstancias y tiene previsto preparar una iniciativa de concienciación específica para ayudar al personal de la OACI a comprender mejor el alcance y la importancia del FDP.

3.23 Al mismo tiempo, sobre la base en los comentarios recibidos, la Oficina de Ética opina que parte del problema se debe a que el párrafo 41 del Marco de Ética incluye la “*permanencia en una situación de conflicto de intereses*” entre las categorías de “conducta no ética” que podrían denunciarse

³ El personal de la OACI que debe presentar una declaración incluye a a) todo el personal de categoría D-1 y superior; b) las personas responsables de la habilitación de créditos, las personas a cargo de la certificación y sus suplentes; c) todas las personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción cuyas funciones estén relacionadas con la adquisición o contratación de bienes y servicios para la OACI; d) personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción que participen en auditorías de seguridad operacional y seguridad de la aviación y personal de operaciones de misiones de la CDI; y e) personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción cuyas funciones estén relacionadas con la inversión de los activos de la OACI.

como falta⁴. Esta formulación resulta desafortunada, ya que la conducta censurable debería ser la no declaración de la existencia de una situación de conflicto de intereses o el incumplimiento de una solicitud de la OACI para resolver esa situación y no la permanencia en una situación de conflicto de intereses *per se*. De hecho, esta última situación podría deberse a circunstancias ajenas a la voluntad del personal afectado, y solo el personal o la OACI podrían mitigar, pero no evitar, el conflicto de intereses⁵. Por este motivo y teniendo en cuenta los posibles riesgos para la Organización asociados con esa formulación, la Oficina de Ética recomienda una enmienda del texto del párrafo 41 del Marco de Ética limitada al texto “*permanecer en una situación que plantea un conflicto de intereses*” que se cambiaría por “*no revelar la existencia de una situación de conflicto de intereses o no cumplir con una solicitud de la OACI para resolverla*”.

3.24 Según se informó con anterioridad, en coordinación con la oficina de adquisiciones y otras oficinas pertinentes de la Secretaría, el oficial de Ética estudió distintas alternativas para desarrollar una plataforma electrónica para la presentación y el almacenamiento de información confidencial relacionada con el FDP. Se observó que todas esas opciones entrañaban costos considerables para la Organización. Al mismo tiempo, en un informe reciente, la Dependencia Común de Inspección recomendó a las jefas/los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas “*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*”⁶. Sobre la base de lo anterior, se decidió poner en pausa toda medida adicional en que participasen posibles entidades externas y estudiar la posibilidad de aprovechar los resultados de la transformación digital en curso de la OACI, de manera de desarrollar la plataforma electrónica fiable y segura con los recursos y capacidades existentes de la OACI.

3.25 **Coherencia con el sistema de las Naciones Unidas:** La Oficina de Ética promueve y apoya la colaboración con otras funciones de ética, lo que se considera una herramienta importante para cumplir su mandato. En 2023, el oficial de Ética siguió participando activamente en la labor de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO), que es un foro para promover la colaboración en todo el sistema sobre cuestiones relacionadas con la ética e intercambiar prácticas e información para la aplicación coherente de las normas y políticas en materia de ética. La Red está formada por más de 100 oficialas/oficiales superiores de ética de más de 40 instituciones multilaterales. Entre ellas, cabe mencionar las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas, que crearon un grupo específico dentro de la red, del que es miembro activo el oficial de Ética. El oficial de Ética también fue miembro del Comité de Gobernanza de la ENMO. Además, participó activamente en la 15ª conferencia anual de la ENMO, que se centró, entre otras cosas, en la ética y el uso de tecnologías innovadoras, las innovaciones en la evaluación del impacto y el papel de la oficina de ética en la estructura general de gobernanza.

3.26 Durante el período que abarca este informe, el oficial de Ética también participó en un equipo de dos miembros para la evaluación por homólogos de los servicios de asesoramiento ético y servicios conexos de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Por último, la Oficina de Ética estableció y mantuvo relaciones bilaterales constructivas con las oficinas de ética de otras organizaciones internacionales.

⁴ En concreto, el párrafo 41 del Marco de Ética establece que la “*Conducta no ética es un comportamiento contrario a los valores y principios básicos que están consagrados en el presente marco e incluye la discriminación; el acoso, incluido el acoso sexual; la intimidación, la represalia y el abuso de autoridad; permanecer en una situación que plantea un conflicto de intereses; la corrupción; el uso indebido de la información institucional y la violación de la confidencialidad; y el nepotismo, ya sea para beneficio personal o para hacer favores a los demás*”.

⁵ Por ejemplo, en el caso hipotético de que la/el cónyuge de una/un miembro del personal (que no participa en las actividades de adquisición o contractuales de la OACI) sea también representante legal de un proveedor de la OACI.

⁶ Recomendación 4 del informe de la DCI sobre el *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2021/5).

4. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Como mencionó la DCI en una observación dirigida a los órganos legislativos, los órganos rectores y las jefas y los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas, “*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*”⁷. En este contexto, con respecto a la disponibilidad de recursos en el presupuesto del Programa Regular de la OACI de 2023, la situación de la Oficina de Ética siguió siendo limitada y coherente con la información incluida en los informes anuales de los últimos dos años⁸. Por consiguiente, en 2023 la Oficina de Ética siguió dependiendo del apoyo “voluntario” de otras oficinas, así como de la asignación de fondos excepcionales provenientes del presupuesto limitado del traspaso correspondiente a 2022. También se prevé que exista un acuerdo similar en 2024, en el entendimiento de que se revisaría en caso de que surgieran necesidades urgentes imprevistas durante el año. Además, se acordó que durante la preparación del presupuesto trienal del Programa Regular de la OACI para 2026-2028, el Secretario General respaldaría una propuesta para la inclusión de recursos suficientes para la Oficina de Ética. Si bien se prevé que esas medidas aborden algunas de las preocupaciones asociadas con el nivel y la sostenibilidad de los recursos asignados a la Oficina de Ética, estas no eliminarían ni el riesgo de una percepción no intencionada de independencia limitada de la Oficina, ni los desafíos a los que esta se enfrenta para planificar de manera adecuada las actividades para una implementación efectiva de su mandato⁹. Para mejorar la capacidad de la Oficina de Ética de llevar a cabo las responsabilidades que se le han encomendado, en diciembre de 2022 se publicó una comunicación a los Estados sobre una oportunidad para el puesto de oficiala/oficial subalterno del cuadro orgánico para el puesto de oficiala/oficial adjunto en Ética, oportunidad que siguió disponible durante todo el año 2023. Lamentablemente, ningún Gobierno presentó candidaturas durante el período que abarca este informe.

4.2 Como se mencionó con anterioridad, el análisis de las nuevas tendencias relacionadas con las solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas de la Oficina de Ética en 2023 parecería confirmar la necesidad –ya expresada en el informe anual 2022– de que la OACI amplíe su limitada capacidad interna en lo que respecta a mecanismos informales de resolución temprana de controversias. A este respecto, una medida clave sería reforzar los reglamentos existentes sobre los papeles y responsabilidades de las personas a cargo de la dirección, administración y supervisión, que tienen el deber de promover y preservar un entorno de trabajo seguro y armonioso y la obligación de tomar medidas preventivas rápidas y adecuadas ante posibles casos de falta de conducta, en especial, de acoso, no bien tengan conocimiento de esas situaciones¹⁰. En paralelo, se debería permitir el acceso del personal de la OACI a entidades independientes y neutrales cuando se considere que la intervención del personal de dirección, administración y supervisión no es adecuada o eficaz. En este sentido, la Oficina de Ética acoge con satisfacción la decisión de abrir una vacante para el puesto de Ombudsman independiente, que dependerá directamente del Secretario General. Al mismo tiempo, también sería importante establecer una red de personas asesoras voluntarias sobre el respeto en el lugar de trabajo que se extienda a las distintas Direcciones, Oficinas y Oficinas regionales; esas personas actuarían como recurso neutral y brindarían a sus colegas un apoyo inicial en situaciones de controversias en el lugar de trabajo. La red también debería ayudar a crear y mantener una cultura ética por medio de la comunicación, la instrucción y otras iniciativas relacionadas con la ética o el cumplimiento. Por último, también sería aconsejable considerar la posibilidad de poner a disposición del personal de la OACI los

⁷ Informe de la JIU sobre el *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2021/5), en el que también se señala a la atención de los órganos legislativos y los órganos rectores “*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*” (véanse los párrafos 86 y 298).

⁸ Véanse los párrafos 4.1 de las notas C-WP/15330 y C-WP/15474, en que se señaló que el Presupuesto Regular sólo incluía dos renglones directamente relacionados con la Oficina de Ética: a) 60 % del puesto de oficiala/oficial de Ética; y b) viajes.

⁹ En esas circunstancias, en 2023, el oficial de Ética se vio obligado con frecuencia a priorizar las tareas asociadas a los distintos ámbitos de su mandato en detrimento de la prestación de un asesoramiento y un apoyo rápidos y completos. También se vio afectada la capacidad de la Oficina para desempeñar sus responsabilidades administrativas y de gestión habituales. Para un análisis más detallado de las repercusiones de la restricción presupuestaria en la capacidad de la Oficina de Ética para llevar a cabo su mandato, véanse también los párrafos 52-56 del informe de la Oficina de Supervisión Interna de la OACI sobre el informe de auditoría interna sobre el Marco de Ética ([IA/2022/4](#)).

¹⁰ Véanse los párrafos 31 y 92 del Marco de Ética de la OACI. Véase también el párrafo 4.3 del Informe Anual 2022.

servicios de una Consejera/un Consejero del Personal calificado que y preste asistencia al personal en cuestiones laborales que pudieran causar estrés o dificultades de otra índole, ya sea mediante contrato directo o aprovechando los recursos existentes en el sistema de las Naciones Unidas.

4.3 La Oficina de Ética considera importante seguir actualizando el marco de reglamentación de la OACI en algunos ámbitos éticos fundamentales para armonizarlo con las mejores prácticas de las Naciones Unidas. En este sentido, la Oficina de Ética desea felicitar al Secretario General por haber tomado dos importantes medidas provisionales sobre las recompensas al personal y el tratamiento, el registro y la eliminación de obsequios. La Oficina también tiene entendido que está previsto que en breve se incorpore en la OACI una persona especialista (en Derecho Administrativo, Asuntos Disciplinarios y de Políticas), y que entre las responsabilidades de esa persona se incluya la elaboración de un marco de reglamentación sobre estos dos temas, así como otras cuestiones pendientes, como la participación en actividades externas. En este contexto, se sugiere que la OACI aproveche esta oportunidad para revisar también su Instrucción al Personal PI/1.3.1 sobre la *prevención de la explotación y el abuso sexuales*. Si bien la OACI tiene muy buenos antecedentes en este ámbito y no ha recibido ninguna denuncia de la entidad de investigación en 2023, el marco existente quedó desactualizado y sería conveniente armonizarlo con las políticas pertinentes en vigor en el sistema de las Naciones Unidas.

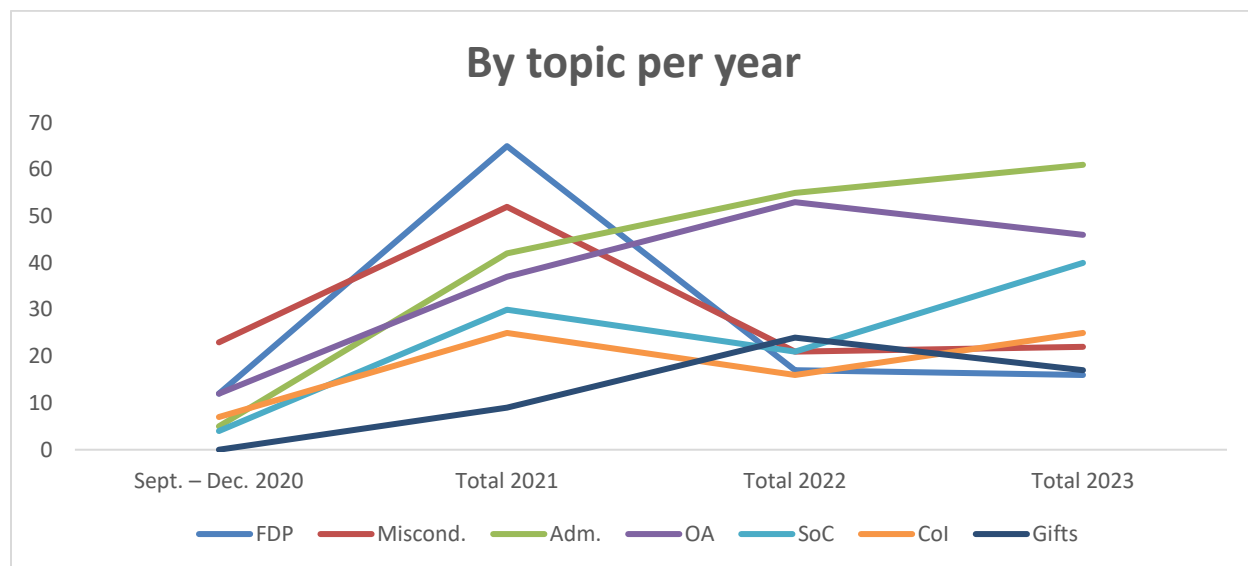
4.4 La Oficina de Ética entiende que la Organización está analizando la posibilidad de participar en asociaciones estratégicas y modelos de financiación alternativos para complementar los limitados presupuestos. Como señala la DCI en un informe reciente, esas asociaciones *"tienen implicaciones éticas 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"*¹¹. A este respecto, la Oficina de Ética acoge con beneplácito la decisión tanto del Comité de Cooperación con Partes Externas como del Grupo Reducido sobre Financiación y Presupuestación Sostenibles de la OACI de invitarla a participar –junto con otras Direcciones y Oficinas pertinentes– en los debates sobre el examen de los procedimientos existentes y sobre el establecimiento de procedimientos adecuados en materia de diligencia debida y evaluación y gestión de riesgos, con el fin de mitigar y gestionar los riesgos éticos consiguientes, como los conflictos de intereses. En este contexto, también sería aconsejable que todas las partes interesadas participaran en las medidas de mitigación de conflictos de intereses mediante un enfoque integral, en el que –por ejemplo– se pida a los miembros de los grupos expertos, foros consultivos y entidades similares que firmen una declaración en la que reconozcan los principios y valores de la OACI y se comprometan a divulgar todo conflicto de intereses que pueda surgir de su relación con la OACI. También podría resultar oportuno considerar la posibilidad de avanzar en el examen de la decisión del Consejo de analizar opciones en relación con la elaboración de un Código de conducta para el personal de las Delegaciones ante la OACI que proporcione orientación sobre las normas de conducta recomendadas, así como en relación con las interacciones entre las delegaciones y la Secretaría de la OACI (véase C-DEC 223/10).

— — — — —

¹¹ Véase el párrafo 329 del informe de la DCI sobre el *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2021/5), donde también se afirma que “[l]a 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. [...] 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”.

APPENDIX A

Advice and Guidance¹²



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>FDP</i>	12	65 ¹³	17	16
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁴	52 ¹⁵	21 ¹⁶	22
<i>Adm.</i>	5	42	55	61
<i>OA</i>	12	37	53	46
<i>SoC</i>	4	30	21	40
<i>CoI</i>	7	25	16	25
<i>Gifts</i>	0	9	24	17
<u>Total</u>	63	260	207	227

¹² For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure programme”; “Miscond.” for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “OA” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.

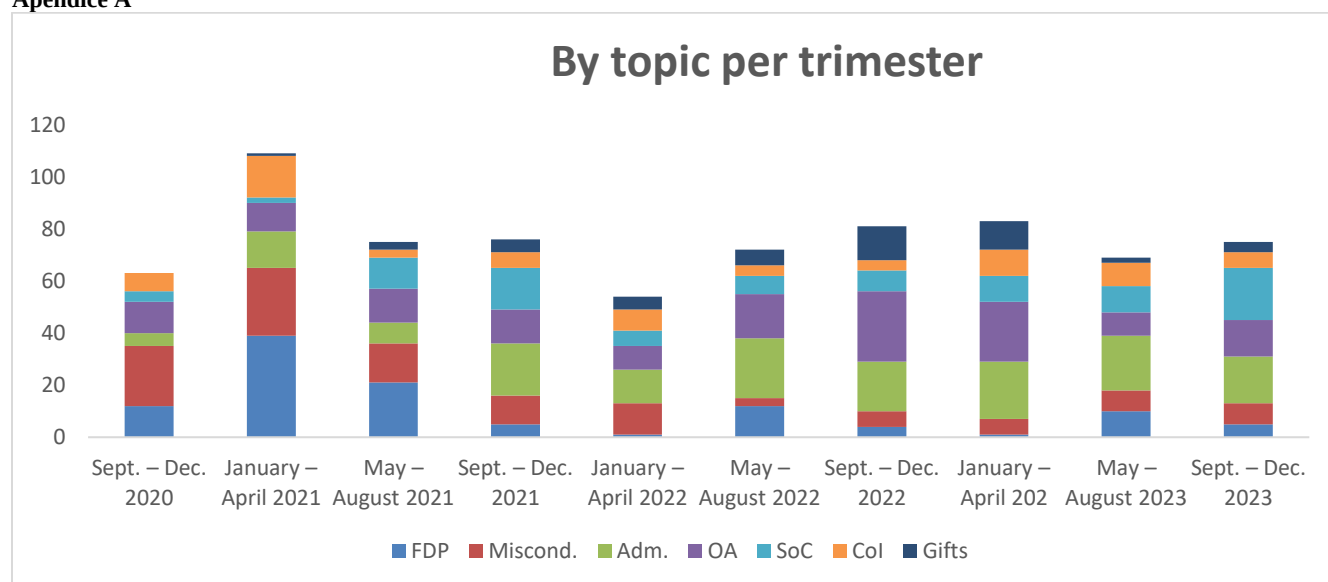
¹³ It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

¹⁴ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁵ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

¹⁶ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.
 S24-0175

Apéndice A



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>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2023</u>	<u>Sept. – Dec. 2023</u>
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4	1	10	5
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁷	26 ¹⁸	15 ¹⁹	11 ²⁰	12 ²¹	3 ²²	6 ²³	6 ²⁴	8 ²⁵	8 ²⁶
<i>Adm.</i>	5	14	8	20	13	23	19	22	21	18
<i>OA</i>	12	11	13	13	9	17	27	23	9	14
<i>SoC</i>	4	2	12	16	6	7	8	10	10	20
<i>Col</i>	7	16	3	6	8	4	4	10	9	6
<i>Gifts</i>	0	1	3	5	5	6	13	11	2	4
<u>Total</u>	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75

¹⁷ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁸ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

¹⁹ This includes 1 case of wrongdoing.

²⁰ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

²¹ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

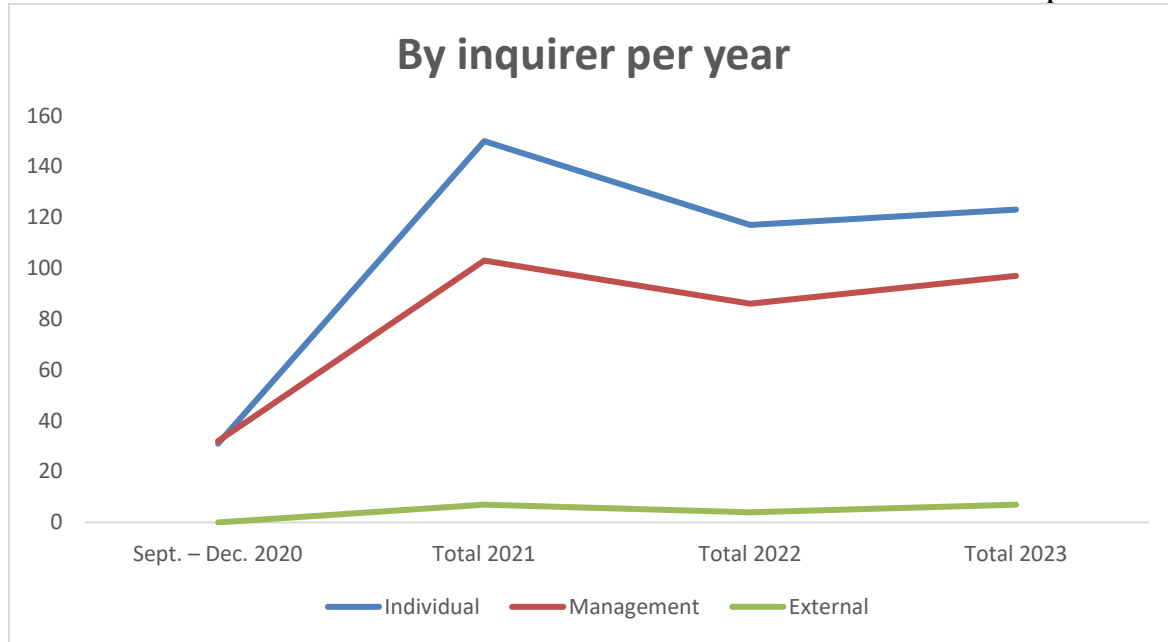
²² This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

²³ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

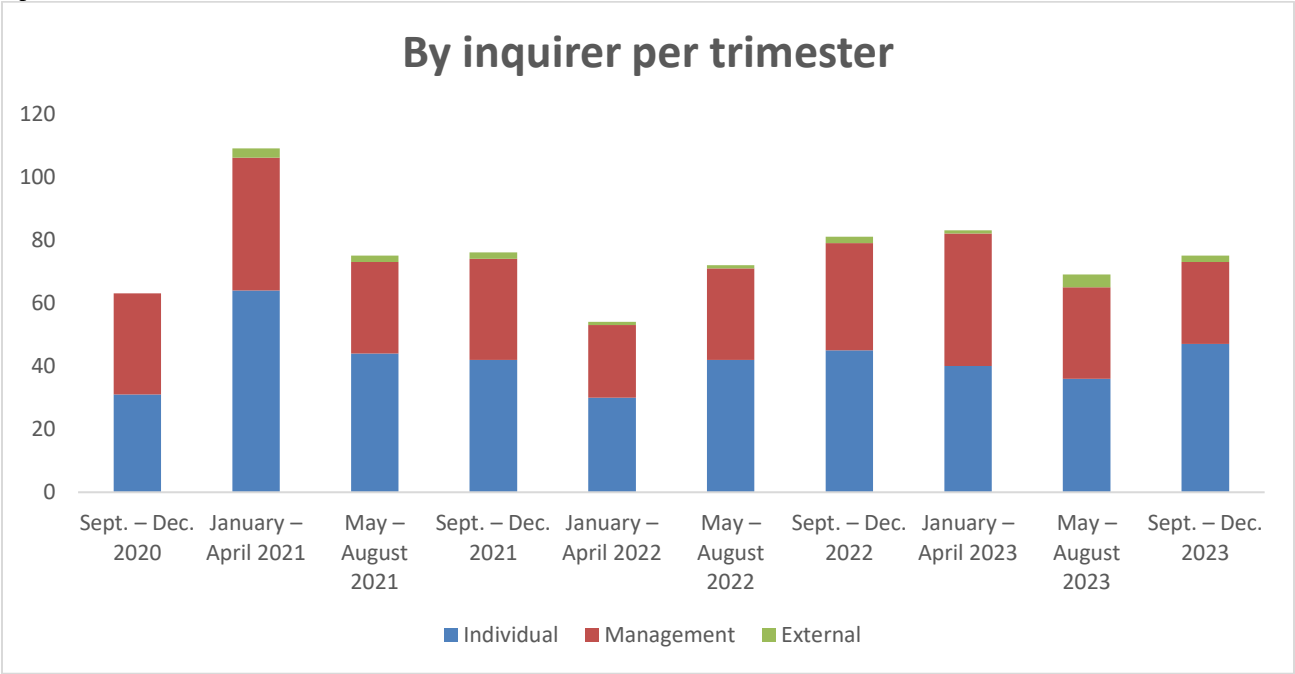
²⁴ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

²⁵ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation and 2 cases of wrongdoing.

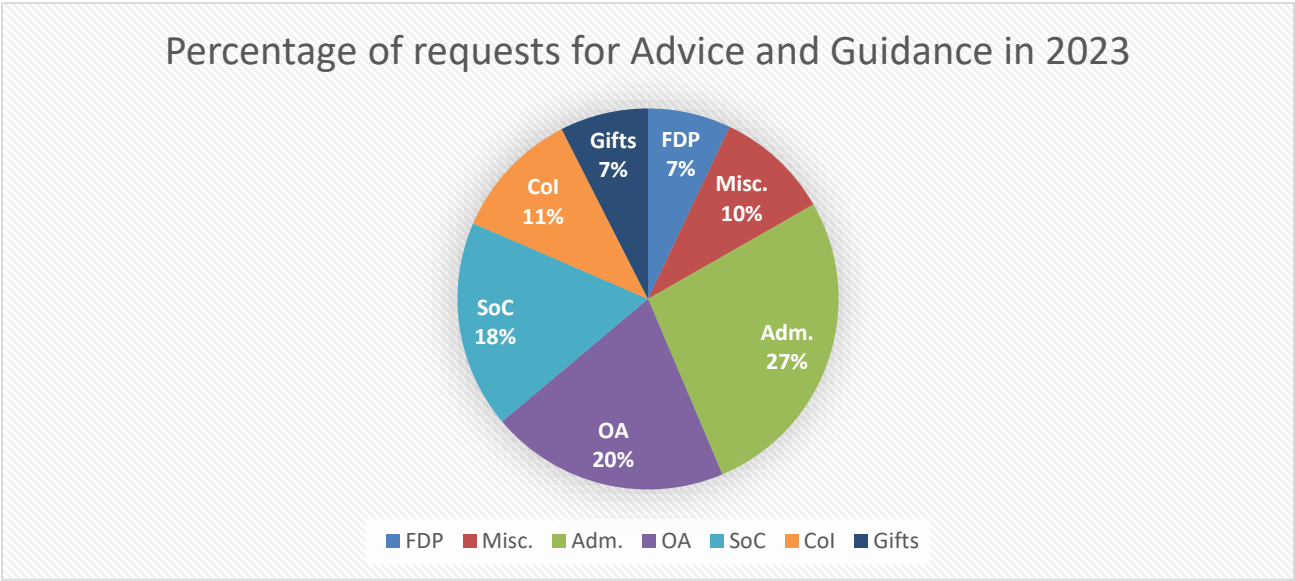
²⁶ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation.



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>Individual</i>	31	150	117	123
<i>Management</i>	32	103	86	97
<i>External</i>	0	7	4	7
Total	63	260	207	227
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12

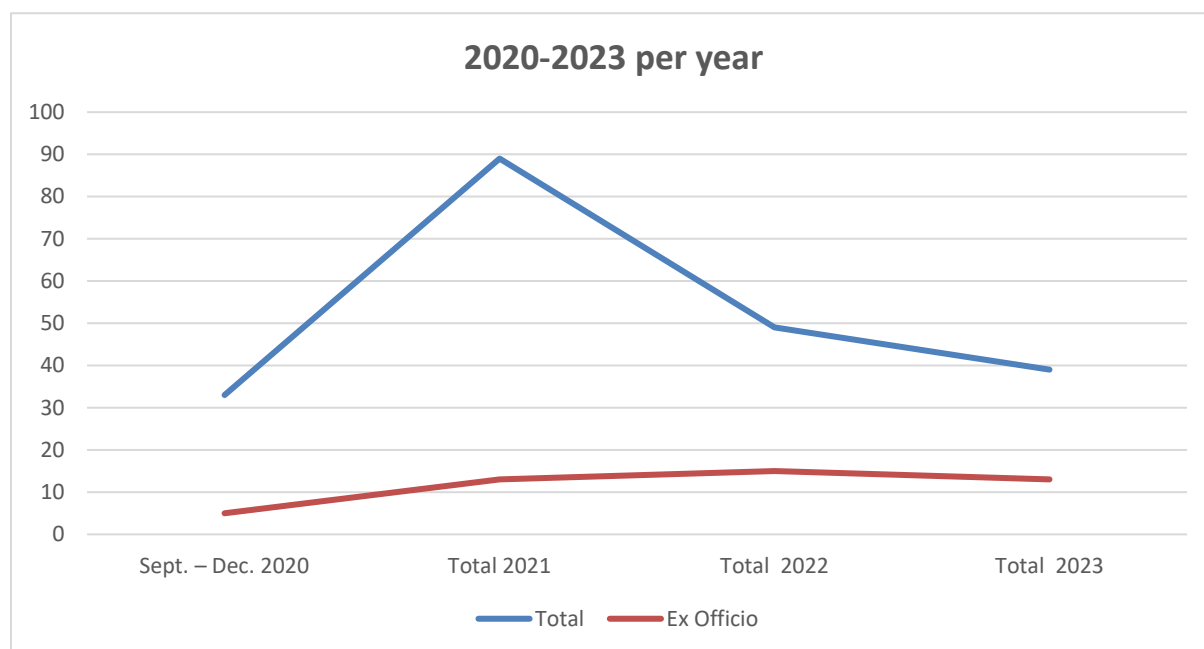


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45	40	36	47
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34	42	29	26
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2	1	4	2
Total	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4	1	2	9

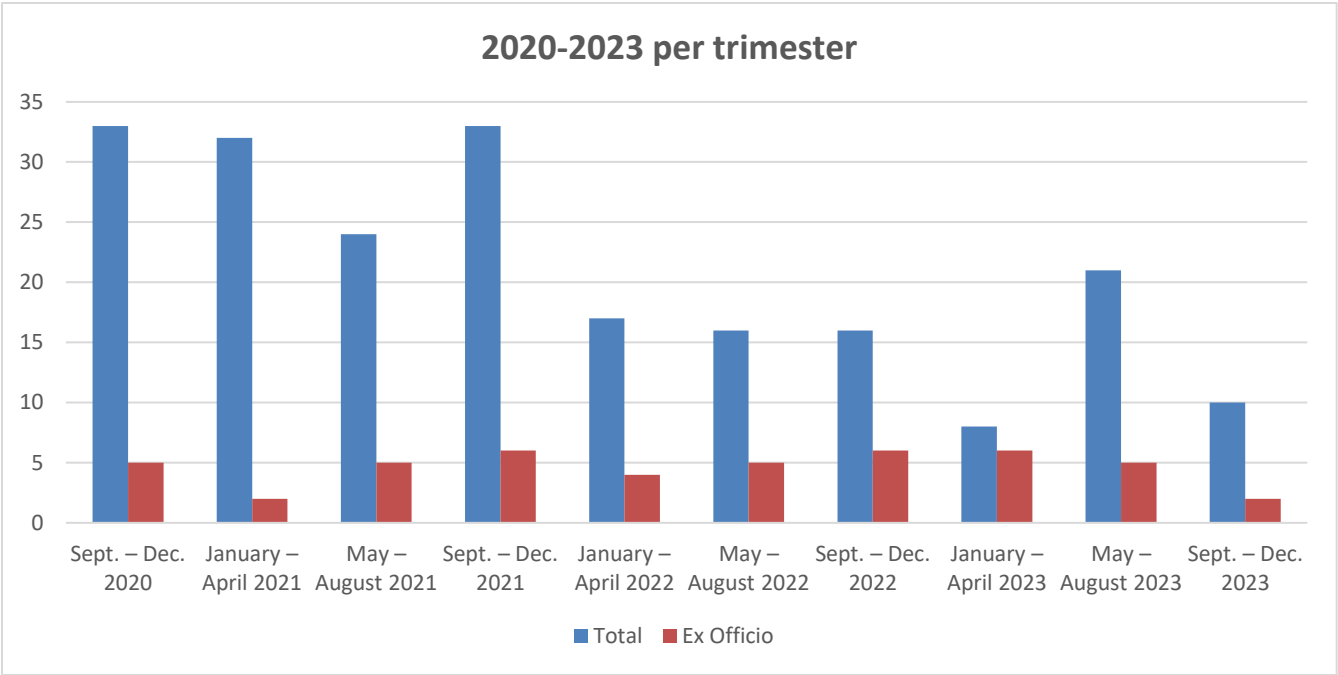


APPENDIX B

Standard-setting and policy support



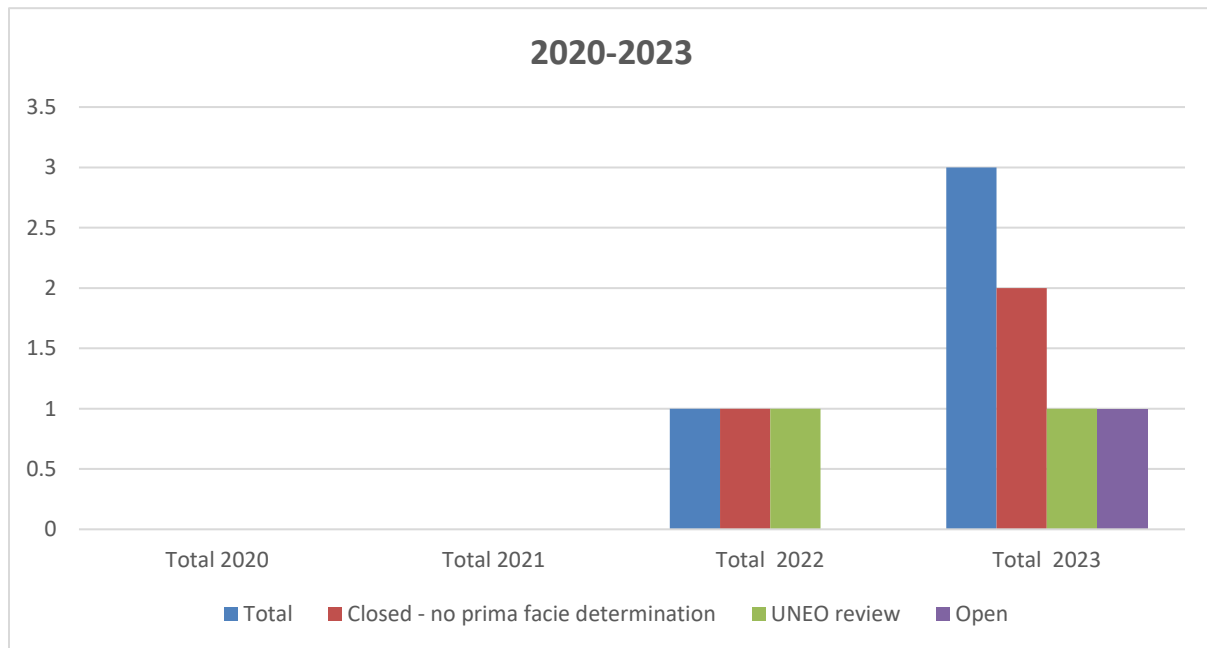
	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
Total	33	89	49	39
<i>Ex Officio</i>	5	13	15	13



	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2020</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2021</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2021</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2021</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2022</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2022</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2022</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2023</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2023</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2023</u>
Total	33	32	24	33	17	16	16	8	21	10
Ex Officio	5	2	5	6	4	5	6	6	5	2

APPENDIX C

Requests for protection against retaliation



	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Total	0	0	1	3
Closed	0	0	1	2
UNEO review	0	0	1 ²⁷	1 ²⁸
Open	0	0	0	1 ²⁹

— FIN —

²⁷ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

²⁸ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

²⁹ Pending information from the complainant.

