



NOTA DE ESTUDIO

CONSEJO — 234º PERÍODO DE SESIONES

Asunto núm. 20: Informes periódicos del Secretario General

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE A 2024

(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 asesora o el asesor de Ética presente un informe anual al Consejo, sin que sea modificado por la Secretaria/el Secretario General, junto con los comentarios de la Secretaria/del Secretario General al respecto. El Sr. Fabio Buonomo, asesor de Ética, ha preparado un informe anual al Consejo sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Por medio de la presente, el Secretario General transmite al Consejo el informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2024, respecto del cual 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 añadir una nueva categoría de “conducta no ética” en el párrafo 41 del Marco de Ética de la OACI, según se propone en el párrafo 3.4 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>Consecuencias financieras:</i>	Por determinar.
<i>Referencias:</i>	<u>Código de servicio de la OACI</u> C-DEC 193/6 C-DEC 223/10 C-DEC 231/7 C-WP/15330 C-WP/15474 C-WP/15564 IA/2022/4 JIU/REP/2021/5

1. INTRODUCCIÓN

1.1 El presente informe –respecto del cual el Secretario General no tiene 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](#)). El informe resume las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Ética desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

1.2 La Oficina de Ética es independiente de todos los demás servicios y funciones, aunque depende administrativamente del Secretario General. La asesora o el asesor de Ética tiene acceso formal e informal al Consejo de la OACI, 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 sobre la base de los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y cada una de sus actividades tiene por objeto respaldar y promover una cultura de comportamiento ético e íntegro, la rendición de cuentas, la transparencia y el respeto en la OACI. En este contexto, la Oficina de Ética brinda asesoramiento y orientación confidenciales sobre dificultades y dilemas 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 guiados por la ética y que la administración y el personal de la OACI respeten y ejecuten sus funciones adhiriendo a las normas de conducta más estrictas y se manifiesten sin temor a represalias. La Oficina también actúa como promotora clave de los principios y valores de la OACI, entre otras cosas, mediante actividades de concienciación y divulgación, 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 asesora/el asesor de Ética son las siguientes:

- a) prestar asesoramiento de carácter confidencial a todo el personal sobre cuestiones de ética y proteger toda información confidencial recibida del personal y otras fuentes;
- b) prestar asesoramiento a la Secretaria/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 capacitación en materia de ética y de comunicación interna, incluyendo su contribución a la página web de la OACI sobre la función de ética; y
- e) elaborar, implantar y administrar los programas de declaración de la situación financiera y de conflicto de intereses de la OACI.

3. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN 2024

3.1 **Asesoramiento y orientación:** El asesoramiento y la orientación confidencial son una piedra angular del mandato de la Oficina de Ética y resulta esencial para fomentar una cultura de ética e integridad en la OACI. Al ofrecer orientación consecuente, práctica y oportuna, la Oficina de Ética ayuda a todo el personal y la administración de la OACI a tomar decisiones fundamentadas y apropiadas, tanto a nivel personal como profesional, protegiendo así los intereses de la Organización. El asesoramiento sobre ética también ayuda al personal a identificar y hacer frente a 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. Al actuar como recurso consultivo de confianza, la Oficina de Ética también desempeña un papel importante en la mitigación de riesgos, fomentando la concienciación permanente y la adhesión al marco de reglamentación y normas de conducta aplicables en un ambiente laboral sano.

3.2 En 2024, la Oficina de Ética prestó asesoramiento y orientación confidenciales sobre diversos temas, en encuentros presenciales y virtuales o por escrito. La Oficina recibió 235 solicitudes de asesoramiento y orientación, de las cuales 125 solicitudes se clasifican en el grupo “individual” (consultas de carácter más personal), 102 en el grupo “ocupacional” (consultas del personal de la OACI relativas al ejercicio de sus funciones oficiales) y 8 como “externas” (consultas de fuera de la OACI). También recibió 57 solicitudes sobre normas de conducta, 50 sobre actividades relacionadas con la administración, 43 sobre actividades externas¹, 31 sobre conflictos de intereses, 29 sobre el programa de declaración patrimonial, 16 sobre obsequios y 9 sobre faltas de conducta o conducta irregular² (el apéndice A contiene información pormenorizada, incluidas las ubicaciones correspondientes).

3.3 En este contexto, la Oficina de Ética ha observado un aumento significativo de las solicitudes relacionadas con las normas de conducta y otras cuestiones de ética (como los conflictos de intereses, el programa de declaración patrimonial, las actividades externas y los obsequios), en contraste con una disminución simultánea de las solicitudes relativas a faltas de conducta o conducta irregular. Esto se considera una evolución positiva gracias a las numerosas actividades de concienciación organizadas por la Oficina de Ética durante el período que abarca este informe, junto con la mejora en los mecanismos informales e independientes de solución de controversias en la OACI, como el establecimiento del puesto de ómbudsman independiente y la creación de un Grupo Asesor Interno (IOAG) (véanse más detalles en el párrafo 3.7).

3.4 Cabe señalar que una cantidad considerable de solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas por la oficina, tanto de la administración como del personal, se refieren a la transmisión o difusión de rumores infundados, lo que constituye un comportamiento preocupante que no está directamente sancionado en el Marco de Ética de la OACI³. Dados los riesgos que podría entrañar para la Organización este tipo de conducta, la Oficina de Ética recomienda enmendar el párrafo 41 del Marco de Ética para incluir la “transmisión o difusión de rumores infundados” como nueva categoría de “conducta no ética” que se podría denunciar como falta de conducta⁴.

¹ El marco de reglamentación de la OACI no exige explícitamente que la Secretaria o el Secretario General solicite la opinión del asesor/de la asesora de Ética antes de tomar decisiones sobre solicitudes de aprobación de actividades externas, si bien 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 dicha opinión antes de tomar decisiones respecto de esas solicitudes.

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

³ Los párrafos 46 y 46quater del Marco de Ética se limitan a establecer que las denuncias por faltas de conducta “no se utilizarán para transmitir o difundir rumores infundados”, mientras que el párrafo 65 establece que ese comportamiento no es una “actividad protegida” a efectos de pedir protección contra represalias.

⁴ En la actualidad, 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

3.5 **Establecimiento de normas y contribución a las políticas:** Las organizaciones internacionales requieren un esfuerzo constante de seguimiento y promoción de la cultura de la ética y la rendición de cuentas. En este contexto, una de las principales funciones de la Oficina de Ética es prestar asesoramiento relacionado con la ética y hacer aportes al Secretario General, al Consejo y sus órganos y a la administración superior para velar por que las políticas, normas, procedimientos y prácticas de la OACI reflejen, refuercen y promuevan las normas éticas y la integridad en la Organización.

3.6 Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética hizo aportes respecto de 48 cuestiones de establecimiento de normas y políticas (cinco de las cuales presentó proactivamente de oficio) sobre una serie de temas, entre los que se incluyen las modalidades de trabajo flexibles, el uso de la inteligencia artificial, las instrucciones administrativas sobre seguridad de la información, la contratación de personal, las atenciones sociales (gastos de representación) y los retiros. La Oficina también participó activamente en la revisión de la *Política sobre las interacciones con partes externas*, el reglamento financiero y las directrices del programa de pasantías de la OACI.

3.7 El asesor de Ética brindó orientación estratégica sobre la creación del Grupo Asesor Interno (IOAG), que es un órgano compuesto por oficinas independientes de alto nivel para intercambiar información y promover la prevención de conflictos en el lugar de trabajo y conductas abusivas mediante asesoramiento específico al Secretario General y a los altos cargos. El asesor de Ética ha participado activamente en la labor del IOAG desde su creación.

3.8 **Protección contra represalias:** El asesor 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 amenazado de sufrir o haber sufrido una medida perjudicial por realizar de buena fe una *actividad protegida* (es decir, denunciar una falta de conducta o cooperar con una investigación o auditoría debidamente autorizada). El propósito de la política es fortalecer la rendición de cuentas dentro de la OACI y velar por que el personal pueda participar en una actividad protegida sin temor a sufrir represalias.

3.9 En 2024, el asesor de Ética examinó y prestó asesoramiento preliminar confidencial en un caso de percepción de represalias. También recibió un pedido formal de protección contra represalias. Tras el examen del caso, se determinó que la denuncia no constituía *prima facie* un caso de represalias de conformidad con el Marco de Ética de la OACI. Al mismo tiempo, el asesor de Ética presentó dos recomendaciones confidenciales al Secretario General en virtud del inciso 71 b) del Marco de Ética⁵. Posteriormente, el personal afectado solicitó a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas un nuevo examen, de conformidad con los párrafos 80-81 del Marco de Ética de la OACI y el acuerdo *ad hoc* firmado entre esa oficina y la OACI. Tras el examen, la oficina recomendó remitir el asunto para su investigación. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas también llevó a cabo un examen independiente de un caso evaluado por el asesor de Ética de la OACI en 2023 y coincidió con él en que no había lugar *prima facie* a un caso de represalias, por lo que el caso se cerró.

3.10 **Instrucción, educación y divulgación:** Las iniciativas de instrucción, divulgación y concienciación son fundamentales para ayudar al personal de la OACI a comprender y reconocer las normas de conducta que aplica la Organización y, por lo tanto, constituyen un componente clave del mandato de la Oficina de Ética. Centrándose en el desarrollo de conocimientos y aptitudes en relación con los principios, valores y normas de conducta de la OACI, la Oficina diseñó numerosas iniciativas

acoso sexual, la intimidación, la represalia y el abuso de autoridad, no exteriorizar una situación que plantea un conflicto de intereses o no atender la solicitud de la OACI de resolverla, 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 otras personas”..

⁵ En el inciso 71 b) del Marco de Ética se establece que “si el asesor/la asesora de Ética determina que no hay lugar, *prima facie*, a un caso de represalia o amenaza de represalia, pero considera que existe un problema de gestión relacionado con una dirección u oficina en particular, el asesor/la asesora de Ética lo informará en consecuencia a la Secretaria/al Secretario General”.

de educación y divulgación destinadas a ayudar al personal de la OACI a actuar en defensa de los intereses de la Organización y proteger su reputación.

3.11 En virtud del contrato existente entre la OACI y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), en 2024 la Oficina de Ética –en coordinación con otros servicios de la OACI, según los casos – desarrolló y puso en marcha tres cursos de ética en línea sobre *Ética e integridad en la OACI*, *Protección contra las represalias en la OACI para personal de dirección y supervisión* y *Sensibilización contra el fraude y la corrupción en la OACI*. La oficina también colaboró con la UNSSC en la planificación de otros tres cursos sobre *Prevención del acoso sexual para personal de dirección y supervisión*, *Conflictos de intereses para personal de dirección y supervisión* y *Prevención de la explotación y el abuso sexuales para el personal de la OACI*, cuya presentación se prevé para 2025.

3.12 En 2024 se puso en marcha el ejercicio anual del Diálogo sobre Liderazgo de la OACI. Su tema, *Actividades externas: ¿cómo proceder?*, se centró en la importancia de que las actividades externas del personal de la OACI no den lugar a conflictos de intereses o riesgos para la reputación de la Organización. Para hacer más interactivas y eficaces las sesiones, la Oficina de Ética ofreció también versiones del material pertinente en francés y español. Lamentablemente, fue limitada la cantidad de direcciones y oficinas que presentaron la información requerida en el plazo previsto. Desde la publicación de este informe, el asesor de Ética, en coordinación con la Oficina del Secretario General, procura que se cumpla íntegramente este ejercicio, a fin de preparar un informe *ad hoc* para el Secretario General que incluya constataciones y recomendaciones.

3.13 La Oficina de Ética mantuvo actualizado 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 y páginas dedicadas a temas importantes, como los principios y valores de la OACI, las normas de conducta, protección contra represalias, cursos de instrucción, el programa de declaración patrimonial, actividades externas y obsequios. La Oficina de Ética también publicó en ese sitio y en el sitio web público de la OACI copias de los informes anuales más recientes de la Oficina de Ética en todos los idiomas oficiales de la OACI.

3.14 En 2024, la Oficina de Ética envió mensajes mensuales de concienciación ética y otras comunicaciones sobre los principios, valores y normas de conducta de la OACI. También distribuyó afiches temáticos, folletos, fichas de datos y artículos de regalo sobre esos temas entre la administración y el personal, incluidas las personas que trabajan en las oficinas regionales, y se proyectaron mensajes electrónicos al respecto en el edificio de la sede. La Oficina de Ética también participó en iniciativas de divulgación sobre la creación del IOAG ya mencionado y del 80º aniversario de la OACI.

3.15 Además, junto con la Oficina de Supervisión Interna y la Dirección de Administración y Servicios (a través de su especialista en Asuntos de Derecho Administrativo, Política y Disciplina), la Oficina de Ética organizó la primera campaña de sensibilización contra el fraude y la corrupción en la OACI, que incluyó un curso de instrucción *ad hoc*, la observación del Día Internacional contra la Corrupción, la publicación de mensajes específicos y artículos de regalo para el personal de la OACI, así como la sensibilización de las partes interesadas pertinentes de la OACI, como proveedores y patrocinadores.

3.16 Durante el período informado, el asesor de Ética visitó las Oficinas Regionales Norteamérica, Centroamérica y el Caribe (NACC) y Europa y Atlántico Septentrional (EUR/NAT). Se ofrecieron talleres para el personal y consultas confidenciales con el personal y los directores regionales. El asesor de Ética también mantuvo reuniones con diversas oficinas de la OACI sobre cuestiones temáticas de ética, así como reuniones introductorias con personas recién elegidas como representantes de los Estados en el Consejo.

3.17 **Programa de Declaración Patrimonial:** La Oficina de Ética administra el Programa de Declaración Patrimonial Anual y de Conflicto de Intereses (FDP) de la OACI, diseñado para ayudar

a la OACI y a determinado personal de la Organización⁶ a identificar, mitigar y gestionar conflictos de intereses reales, posibles o percibidos que pudieran surgir entre intereses económicos personales, relaciones o afiliaciones del personal –y de sus familiares directos– y sus funciones y obligaciones para con la OACI. El programa tiene como finalidad principal preservar la independencia y la imparcialidad en la toma de decisiones oficiales y fomentar la rendición de cuentas y la transparencia institucionales, así como la confianza pública en la OACI y su personal.

3.18 Gracias al apoyo invaluable de una persona que se desempeñó como asistente administrativa temporaria (consultora), el asesor de Ética actualizó los formularios del FDP y lanzó, administró y finalizó el FDP 2024 con un 100 % de cumplimiento de quienes participaron, incluidos el Presidente del Consejo y el Secretario General. Entre otras cosas, la Oficina de Ética se puso en contacto e interactuó con todo el personal afectado mediante comunicaciones confidenciales individuales y examinó todas las declaraciones de conflicto de intereses recibidas. Además, de conformidad con el marco de reglamentación de la OACI vigente, el asesor de Ética seleccionó al azar varias declaraciones patrimoniales para evaluarlas y verificarlas y, en su caso, se contactó con las personas evaluadas para ofrecerles recomendaciones sobre medidas de mitigación adecuadas. Esta fase de verificación se completó sin ningún caso de conflicto de intereses que requiriera notificación y ameritara alguna acción. Además, la Oficina de Ética registró de manera confidencial toda la documentación y presentó un informe *ad hoc* al Secretario General con información pertinente sobre cumplimiento, estadísticas y medidas examinadas. Cabe señalar que la cantidad de participantes en el programa se incrementó de forma gradual durante los últimos cuatro ejercicios del FDP (es decir, de 162 personas en 2021 a 190 en 2022, 222 en 2023 y 241 en 2024, entre personal de plantilla, consultoras y consultores y personal en adscripción).

3.19 Para ejecutar una recomendación pendiente de la Dependencia Común de Inspección (DCI)⁷, la Oficina de Ética entabló conversaciones preliminares con las partes interesadas internas pertinentes de la OACI para estudiar la posibilidad de desarrollar en un futuro próximo una plataforma electrónica fiable y segura utilizando los recursos y capacidades existentes, en el contexto de la estrategia de transformación digital de la Organización en tecnología de la información.

3.20 **Coherencia con el sistema de las Naciones Unidas:** La Oficina de Ética promueve y apoya la colaboración con otras entidades de ética, considerándola una herramienta clave para cumplir su mandato. En 2024, el asesor de Ética siguió participando activamente en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO), así como en la entidad de la red dedicada a las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas. El asesor de Ética también integró el Grupo de Trabajo de la ENMO sobre Ética, Inteligencia Artificial y Tecnologías Innovadoras y contribuyó a la elaboración de *Normas sobre la Práctica de la Función de Ética*. También participó activamente en la 16ª Conferencia Anual de la ENMO, que se centró, entre otras cosas, en el uso responsable de la inteligencia artificial, la importancia de la jurisprudencia para las y los profesionales de la ética, el aprovechamiento de modalidades de instrucción interactivas e innovadoras y cómo lograr un cambio cultural por medio de programas de ética. Por último, el asesor de Ética entabló relaciones bilaterales con las oficinas de ética de otras organizaciones internacionales y contribuyó a la finalización del informe de una revisión por dos pares de los servicios de asesoramiento sobre ética y servicios afines de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

⁶ Personal de la OACI que está obligado a presentar una declaración: a) todo el personal de categoría D-1 y superior; b) responsables de partidas presupuestarias, personas a cargo de la certificación y sus suplentes; c) personal de plantilla, consultoras/es y personal en adscripción cuyas funciones estén relacionadas con la adquisición o contratación de bienes y servicios para la OACI; d) personal de plantilla, consultoras y consultores y personal en adscripción que participen en auditorías de seguridad operacional y seguridad de la aviación y personal de misiones de la CDI; y e) personal de plantilla, consultoras y consultores y personal en adscripción cuyas funciones estén relacionadas con la inversión de los activos de la OACI.

⁷ En concreto, en su informe *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2021/5)*, la DCI recomendó a las jefas y 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 patrimonial y declaración de intereses y, atendiendo a las conclusiones de esa evaluación, proponer cambios en las políticas pertinentes cuando proceda”.

4. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Con respecto a la disponibilidad de recursos en el presupuesto del programa regular de la OACI de 2024, la situación de la Oficina de Ética siguió estando limitada, al igual que en los informes anuales de los últimos tres años⁸. Así, durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética dependió de la asignación excepcional de fondos provenientes del limitado traspaso de partidas no ejecutadas del presupuesto de 2023. Se prevé algo similar para 2025, en el entendimiento de que se reevaluará en caso de que se presenten imprevistos urgentes durante el año. Además, durante la preparación del presupuesto trienal del programa regular de la OACI para 2026-2028, la Secretaría acordó apoyar una propuesta destinada a atender algunas de las necesidades más esenciales de la Oficina de Ética, que se complementaría anualmente con fondos del traspaso, en caso necesario. Aunque se espera que estas medidas alivien algunas de las preocupaciones relativas al nivel y la sostenibilidad de los recursos asignados a la Oficina de Ética, no resolverán todos los problemas de la Oficina a la hora de planificar adecuadamente las actividades para desempeñar su mandato con eficacia⁹. En este contexto, la oficina lamenta constatar que, por segundo año consecutivo, ningún Gobierno presentó candidaturas en respuesta a la comunicación a los Estados de diciembre de 2022 que informa de una oportunidad laboral dirigida a profesional jóvenes para el puesto de oficiala adjunta/oficial adjunto en Ética.

4.2 Como ya se mencionó, el análisis de las nuevas tendencias relacionadas con las solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas por la Oficina de Ética en 2024 parece confirmar que el personal de la OACI está cada vez más familiarizado con las normas de conducta de la Organización. Esto se considera una evolución positiva, que no solo se debe a las actividades de instrucción, educación y divulgación iniciadas por la Oficina de Ética, sino también y sobre todo a las iniciativas positivas concomitantes y complementarias dirigidas por el Secretario General para mejorar los mecanismos informales e independientes de solución de controversias de la OACI, que incluyen, entre otras cosas, la creación de un cargo de ómbudsman independiente y el Grupo Asesor Interno. Con el próximo lanzamiento en 2025 de una red voluntaria de embajadoras y embajadores de confianza supervisada por el ómbudsman, da la impresión de que, en comparación con unos años atrás, la Organización está ahora mucho más madura y comprometida a hacer frente a los conflictos en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, cabe señalar que, en circunstancias normales, la participación de oficinas independientes y neutrales –como la función de ómbudsman o la Oficina de Ética– en la resolución de conflictos debería considerarse un recurso residual que entre en acción solo cuando las líneas jerárquicas hayan resultado ineficaces o inadecuadas. En este sentido, la Oficina de Ética reafirma su posición respecto de la necesidad de reforzar las normas vigentes sobre las funciones y responsabilidades de las personas en puestos de dirección, administración y supervisión. Esas personas tienen el deber de promover y preservar un ambiente de trabajo seguro y armonioso y la obligación de tomar medidas preventivas rápidas y adecuadas ante posibles faltas de conducta, en particular el acoso, no bien tengan conocimiento de esas situaciones¹⁰. Además, la Oficina de Ética sigue recomendando que la OACI considere la conveniencia de dar al personal acceso a una consejera o consejero profesional que preste asistencia en cuestiones laborales que pudieran causar estrés o dificultades de otra índole.

⁸ Véanse los párrafos 4.1 de las notas [C-WP/15330](#), [C-WP/15474](#), y [C-WP/15564](#), en que se señala que el presupuesto regular no contenía más que dos renglones relacionados directamente con la Oficina de Ética: a) 60 % del puesto de asesora/asesor de Ética; y b) viajes.

⁹ En esas circunstancias, en 2024, el asesor de Ética se vio obligado muchas veces a asignar prioridades a las tareas correspondientes a los distintos ámbitos de su mandato, en algunas oportunidades, 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 las limitaciones presupuestarias en la capacidad de la Oficina de Ética para llevar a cabo su mandato, véanse los párrafos 52 a 56 del informe de auditoría interna de la Oficina de Supervisión Interna de la OACI sobre el marco de ética ([IA/2022/4](#)); respecto de la necesidad de que los órganos legislativos, los órganos rectores y las jefas y los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas velen por que las entidades de ética de sus respectivas organizaciones reciban una dotación adecuada de recursos (tanto humanos como económicos), incluso mediante una partida presupuestaria específica como "requisito imprescindible para alcanzar los niveles de integridad y responsabilidad que se esperan en una organización", véanse los párrafos 86 y 298 del informe de la DCI sobre el *Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas* ([JIU/REP/2021/5](#)).

¹⁰ Véanse los párrafos 31 y 92 del Marco de Ética de la OACI. Véanse también los párrafos 4.3 de [C-WP/15474](#) y 4.2 de [C-WP/15564](#).

Esto podría lograrse mediante contratación directa o aprovechando los recursos existentes en el sistema de las Naciones Unidas.

4.3 En cuanto a la promoción de las normas éticas y la integridad a nivel institucional, la Oficina de Ética considera importante actualizar regularmente el marco de reglamentación de la OACI en algunos aspectos éticos fundamentales para armonizarlo con las mejores prácticas de las Naciones Unidas, en particular, la participación en actividades externas y la aceptación de obsequios, favores, atenciones sociales, honores, condecoraciones o remuneraciones de fuentes externas a la OACI.

4.4 La Oficina de Ética celebra la revisión de la *Política sobre las interacciones con partes externas* en 2024, incluida la elaboración de un marco de diligencia debida para las relaciones con partes externas. Al mismo tiempo, desea expresar su preocupación respecto de las instrucciones administrativas sobre las interacciones con partes externas publicadas en noviembre de 2024. En concreto, la Oficina de Ética considera que el documento carece de referencias a herramientas eficaces y adecuadas y de criterios de evaluación claros que son necesarios para las personas responsables de las fases de diligencia debida y evaluación de riesgos. Estas herramientas y criterios son esenciales para recopilar y evaluar eficazmente la información con el fin de mitigar y gestionar los riesgos éticos, como los posibles conflictos de intereses, el favoritismo y la influencia indebida. En tales circunstancias, existe la posibilidad concreta de que las personas encargadas de evaluar los posibles riesgos asociados a los acuerdos propuestos entre la OACI y partes externas experimenten dificultades considerables para realizar sus tareas con eficacia; sus evaluaciones podrían acabar basándose más en opiniones o puntos de vista personales que en criterios objetivos. A este respecto, cabe recordar una reciente sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (TCANU), en la que se destacaba la importancia de evaluar las realidades concretas en torno de los mecanismos de toma de decisiones institucionales, en particular en relación con los proyectos y las asociaciones con terceros¹¹. En este contexto, la Oficina de Ética también desea reiterar sus observaciones de que la OACI debería elaborar medidas eficaces de mitigación de los conflictos de intereses mediante un enfoque integral y más amplio¹². Tal enfoque también debería comprometer a las partes interesadas pertinentes, como asociados comerciales, patrocinadores, integrantes de grupos expertos, foros consultivos y entidades similares. Asimismo, sería aconsejable avanzar en el estudio de las opciones relativas a la elaboración de un código de conducta del personal de las delegaciones ante la OACI que proporcione orientación sobre normas de conducta recomendadas y la interacción entre las delegaciones y la Secretaría de la OACI, conforme a la decisión reciente del Consejo (véanse [C-DEC 223/10](#) y [C-DEC 231/7](#)).

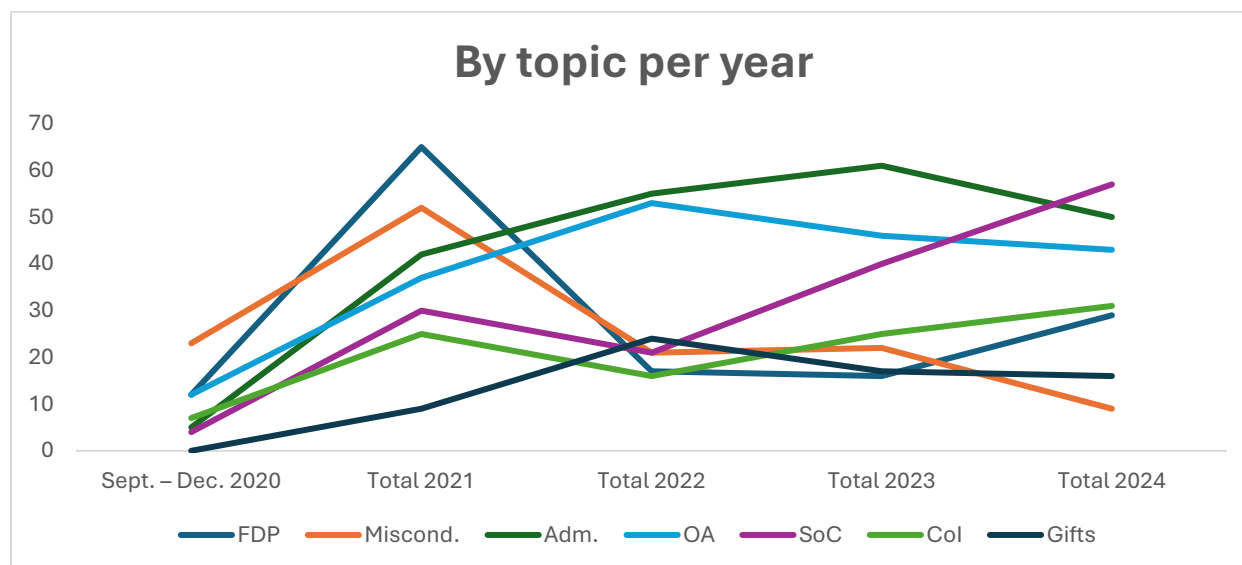
— — — — —

¹¹ Véanse los párrafos 34-42 y 64-67 de [UNDT/GVA/2023/020](#). El TCANU ordenó a quien dirigía una entidad de la ONU que devolviera USD 58,8 millones correspondientes a pérdidas sufridas por la Organización en tratos con una parte externa. El TCANU también opinó sobre los riesgos relativos a la falta de conocimientos especializados adecuados de quienes integran el órgano fiscalizador de la Secretaría, y —sobre la base de la doctrina de la "responsabilidad solidaria" (o "*responsabilité conjointe et solidaire*")— la posible responsabilidad económica mancomunada de otras personas en puestos de administración que intervienen en la propuesta, la evaluación de riesgos, la gestión de riesgos y la toma de decisiones.

¹² Véase el párrafo 4.4 de [C-WP/15564](#).

APPENDIX A

Advice and Guidance¹



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>
<i>FDP</i>	12	65 ²	17	16	29
<i>Miscond.</i>	23 ³	52 ⁴	21 ⁵	22	9 ⁶
<i>Adm.</i>	5	42	55	61	50
<i>OA</i>	12	37	53	46	43
<i>SoC</i>	4	30	21	40	57
<i>CoI</i>	7	25	16	25	31
<i>Gifts</i>	0	9	24	17	16
<u>Total</u>	63	260	207	227	235

¹ 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”.

² 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.

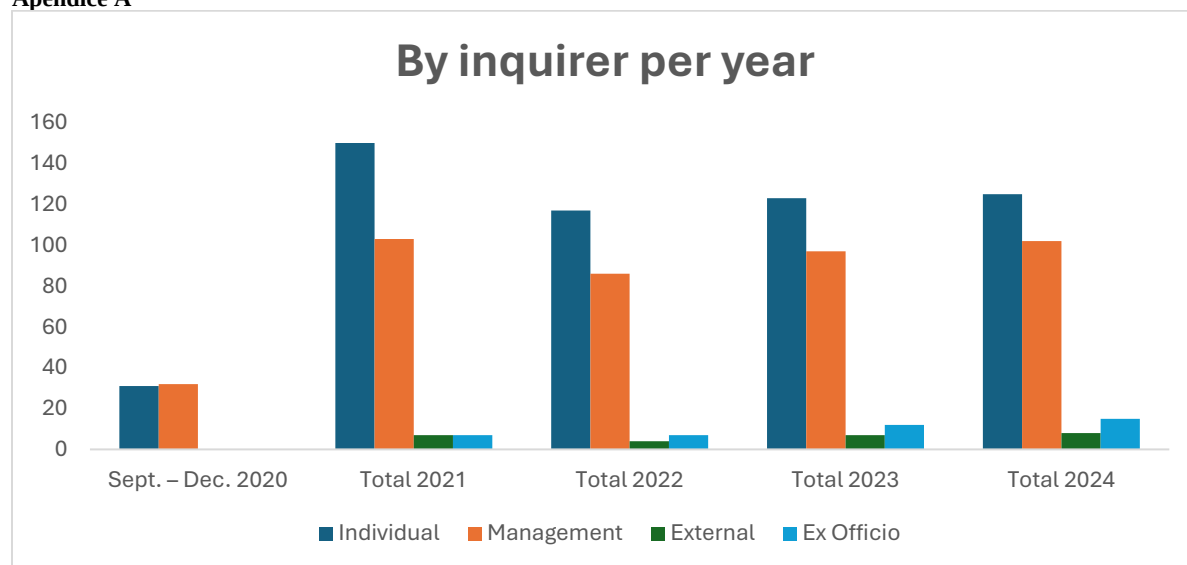
³ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

⁴ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

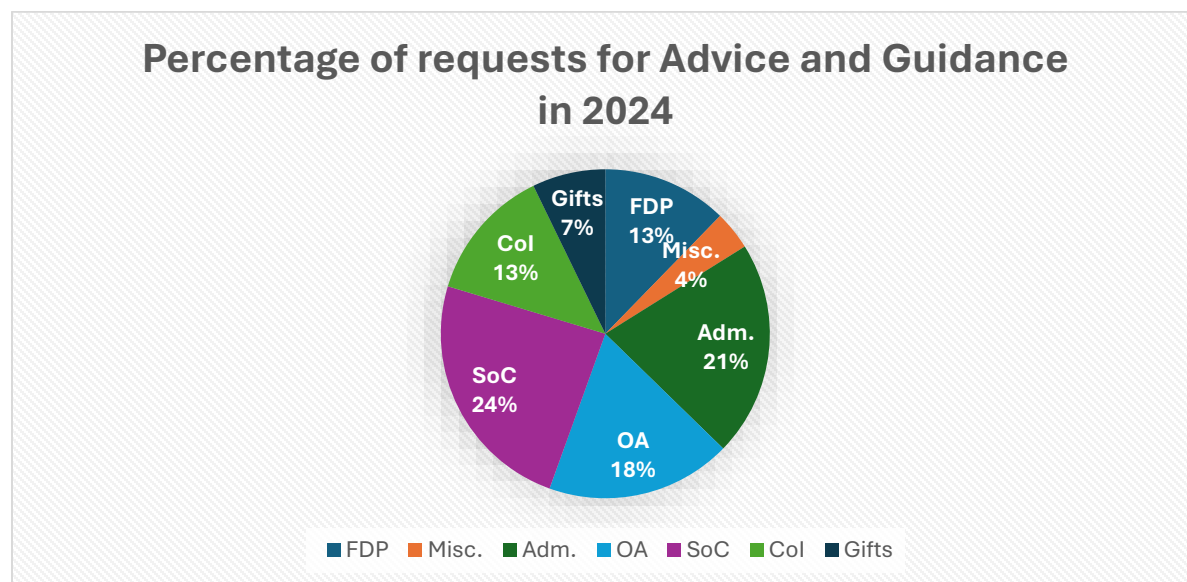
⁵ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

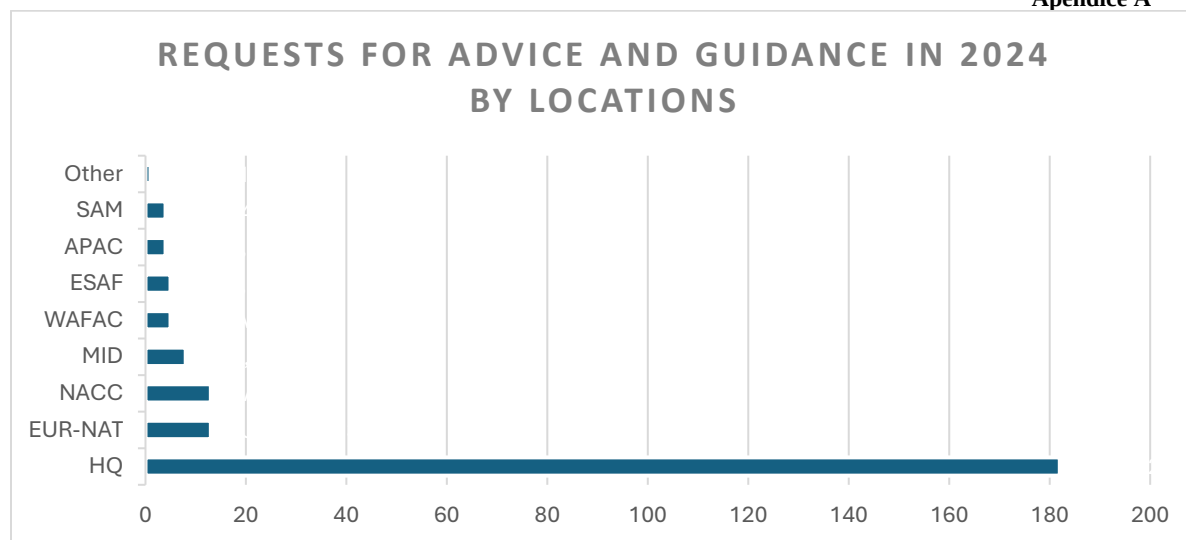
⁶ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation

Apéndice A



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>
<i>Individual</i>	31	150	117	123	125
<i>Management</i>	32	103	86	97	102
<i>External</i>	0	7	4	7	8
Total	63	260	207	227	235
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12	15



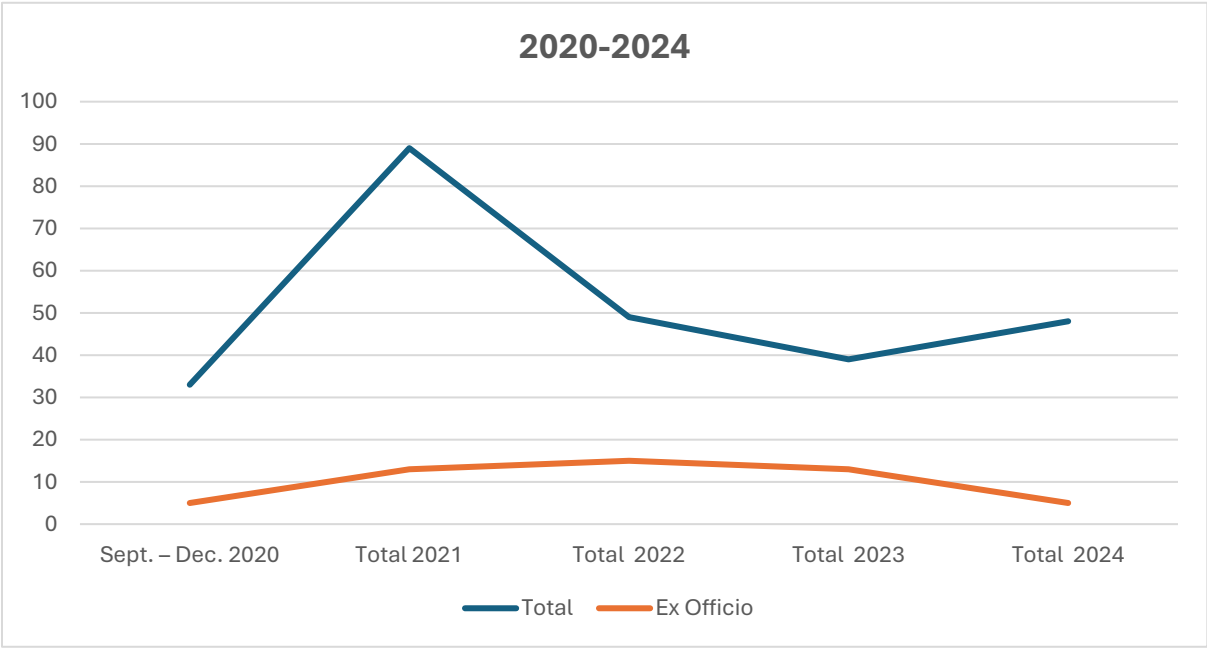


	<u>January – April</u>	<u>May – August</u>	<u>Sept. – Dec.</u>	<u>Total</u>
<i>HQ</i>	44	59	79	182
<i>EUR-NAT</i>	2	7	4	13
<i>NACC</i>	6	4	3	13
<i>MID</i>	2	0	6	8
<i>WAFAC</i>	1	0	4	5
<i>ESAF</i>	1	2	2	5
<i>APAC⁷</i>	0	4	0	4
<i>SAM</i>	0	2	2	4
<i>Other</i>	0	1	0	1
<u>Total</u>	56	79	100	235

⁷ Includes also the Regional Sub-Office and the Liaison Officer for Pacific Small Island Developing States.

APPENDIX B

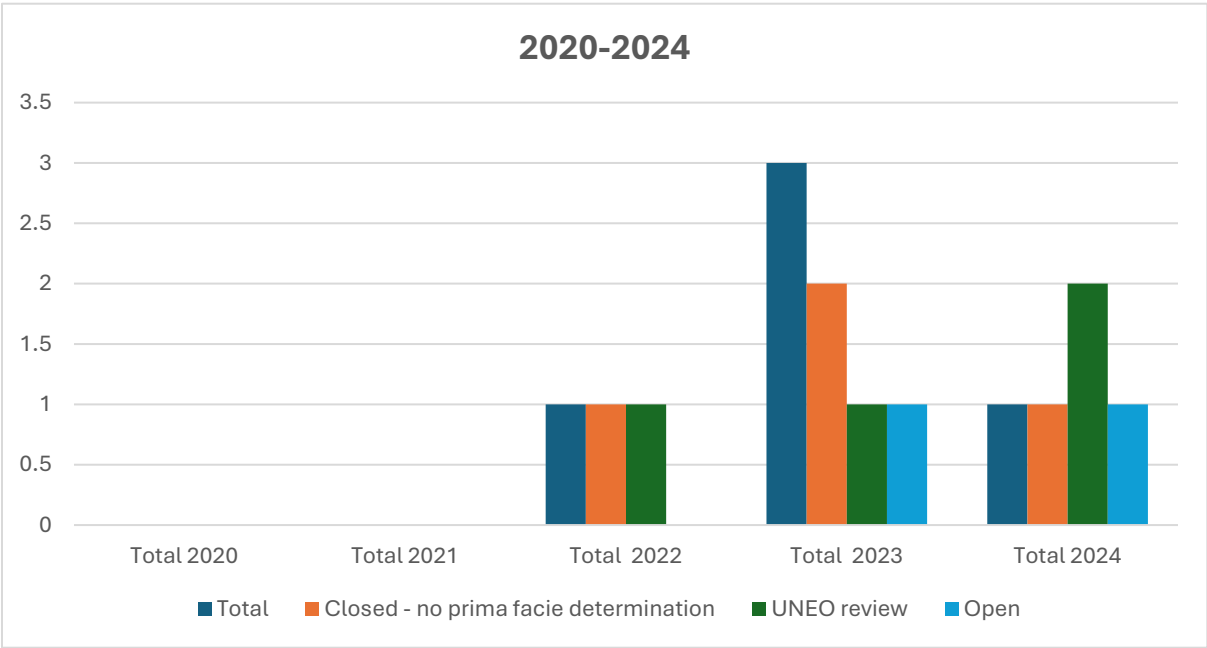
Standard-setting and policy support



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>
Total	33	89	49	39	48
Ex Officio	5	13	15	13	5

APPENDIX C

Requests for protection against retaliation



	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Total	0	0	1	3	1
Closed	0	0	1	2	1
UNEO review	0	0	1 ⁸	1 ⁹	2 ¹⁰
Open	0	0	0	1 ¹¹	1 ¹²

— FIN —

⁸ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor and closed.
⁹ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor and closed.
¹⁰ The first matter referred to a case submitted in 2023, where the UNEO concurred with the ICAO Ethics Advisor's no *prima facie* determination, and the case was closed. In the second case, the UNEO recommended to refer the matter for investigation.
¹¹ Pending information from the complainant.
¹² Pending information from the complainant.