



**NOTA DE ESTUDIO**

**CONSEJO — 237º PERÍODO DE SESIONES**

**Asunto 20: Informes periódicos del Secretario General**

**INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA CORRESPONDIENTE A 2025**

(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 2025.

Por medio de la presente, el Secretario General transmite al Consejo el informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2025, respecto del cual no tiene comentarios.

**Decisión del Consejo:** Se invita al Consejo a:

- a) tomar nota del presente informe y expresar su apoyo al trabajo de la Oficina de Ética, así como a las medidas recomendadas en los párrafos 4.2, 4.3 y 4.4 de este informe; y
- b) solicitar que se considere debidamente la asignación de recursos adecuados a la Oficina de Ética, teniendo en cuenta las situaciones descritas en los párrafos 3.13, 3.20 y 4.1 de este 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>	<a href="#">Código de servicio de la OACI</a> <a href="#">C-DEC 193/6</a> C-DEC 235/9 C-WP/15474 C-WP/15564 C-WP/15681 C-WP/15782 <a href="#">JIU/REP/2017/9</a> <a href="#">JIU/REP/2021/5</a>

## 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](#)). 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 2025.

1.2 La Oficina de Ética, dirigida por el asesor 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 (EAAC), 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. Todas sus actividades tienen por objetivo respaldar y promover una cultura de ética, integridad, rendición de cuentas, transparencia y respeto en la OACI. En este contexto, ofrece asesoramiento y orientación con carácter confidencial sobre cuestiones éticas, dificultades y dilemas éticos tanto de la administración como del personal, sin importar el tipo y la duración de sus contratos. Asimismo, presta asistencia al Secretario General y al Consejo para cultivar una sólida cultura institucional de comportamiento y toma de decisiones guiados por la ética y que la administración y el personal de la OACI ejecuten sus funciones de conformidad con las normas de conducta más estrictas y sientan que pueden manifestarse sin temor a represalias. Además, la oficina actúa como promotora clave de los principios y valores de la OACI, entre otras cosas, mediante iniciativas 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 patrimonial y de conflicto de intereses de la OACI.

## 3. RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN 2025

3.1 **Asesoramiento y orientación:** Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales es una responsabilidad fundamental de la Oficina de Ética y un elemento esencial de la labor de la OACI para salvaguardar las normas éticas y fomentar una cultura organizativa sólida basada en la integridad. Al ofrecer orientación imparcial, 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. Esta función consultiva también ayuda al personal a identificar y hacer frente a los conflictos de intereses reales, posibles o percibidos —así como otras cuestiones y dilemas éticos o situaciones delicadas en el lugar de trabajo, antes de que se transformen en problemas más graves. Al actuar como un recurso consultivo de confianza, la Oficina de Ética también desempeña un papel clave en la gestión de riesgos, al fomentar la concienciación permanente y la adhesión a las políticas, reglas y normas de conducta, promoviendo así un entorno laboral fiable, saludable y ético.

3.2 En 2025, la Oficina de Ética prestó asesoramiento y orientación confidenciales sobre diversos temas, en encuentros presenciales y virtuales o por escrito. La oficina recibió 278 solicitudes de asesoramiento y orientación, lo que representa un aumento de más del 18% en comparación con el número de solicitudes similares recibidas en 2024 y suponen 137 solicitudes categorizadas como “Gestión” (consultas de miembros del personal de la OACI en su capacidad oficial), 132 como “Individuales” (consultas de índole más personal) y 9 como “Externas” (consultas externas a la OACI). Desglosadas por asuntos, la oficina registró 71 solicitudes relacionadas con actividades externas<sup>1</sup>, 55 con normas de conducta, 51 con actividades administrativas, 33 con conflictos de intereses, 29 con obsequios, 20 con mala conducta/irregularidades<sup>2</sup> y 19 con el programa de declaración patrimonial de la OACI (para más detalles, véase el apéndice A).

3.3 La Oficina de Ética observó con especial atención un aumento sustancial en el total de solicitudes, especialmente aquellas relacionadas con mala conducta o irregularidades —más del doble en comparación con 2024— junto con un número considerable de casos relacionados con normas de conducta, que representan casi una quinta parte de todas las solicitudes. La oficina también constató que las consultas sobre actividades externas y obsequios casi se duplicaron en comparación con el año anterior. Estas tendencias se analizarán más a fondo en los párrafos 4.2 y 4.3 más abajo, junto con las recomendaciones de la Oficina de Ética.

3.4 **Establecimiento de normas y apoyo a las políticas:** Para promover una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones internacionales, se requiere una promoción frecuente y uniforme. En este contexto, una de las principales funciones de la Oficina de Ética es prestar asesoramiento relacionado con la ética y hacer aportes sustanciales 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 institucional de manera sistemática.

3.5 Durante el período que abarca este informe, la Oficina de Ética realizó aportaciones en 41 asuntos relativos al establecimiento de normas y a las políticas, 10 de los cuales fueron presentados proactivamente de oficio por la oficina. Estos asuntos se refieren a temas varios, que incluyen, entre otros, la delegación de autoridad, el establecimiento del Programa de Embajadoras y Embajadores Mundiales de la OACI, la seguridad de la información, las interacciones con partes externas, la creación de la Oficina de Gestión de la Cartera de Proyectos, los contratos de consultores y contratistas individuales, y el borrador de estrategia para prevenir y responder a la conducta sexual indebida. La oficina también participó activamente en la revisión de las políticas consolidadas para el personal de misiones empleado por la OACI para apoyar el mandato de la Oficina de Desarrollo de Capacidad e Implementación (CDI), así como las atribuciones de la Junta de Administración Superior, las normas financieras y las Instrucciones al personal.

---

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

<sup>2</sup> 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.

Además, la Oficina de Ética recomendó se respaldasen las *Standards of Practice for Ethics Functions* (Normas prácticas para las funciones de ética), aprobadas por la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO) en abril de 2025, con el objetivo de armonizar las prácticas entre las organizaciones miembros en la medida de lo posible.

3.6 La oficina también contribuyó al establecimiento de una red voluntaria de embajadoras y embajadores de confianza en el lugar de trabajo (TWA), bajo supervisión del ómbudsman, que actuarán como un recurso complementario, confidencial, neutral y oficioso para proporcionar al personal de la OACI un entorno seguro donde plantear preocupaciones y conflictos en el lugar de trabajo y para valorar opciones y procesos pertinentes antes de decidir cómo proceder. Además, dicha red presta apoyo al ómbudsman y a la Oficina de Ética en sus iniciativas educativas y de divulgación exterior con el objetivo de cultivar y fomentar una sólida competencia en conflicto organizacional y promover una cultura de ética, respeto, armonía y confianza en el lugar de trabajo.

3.7 El asesor de Ética proporcionó asistencia técnica durante las discusiones sobre la creación un código de conducta para el personal de las delegaciones ante la OACI, proceso que derivó en la aprobación por parte del Consejo de la OACI del *Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual* (C-DEC 235/9). El asesor de Ética participó igualmente en los trabajos del Grupo Asesor Interno (IOAG), un órgano compuesto por oficinas de nivel superior 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. En este contexto, en 2025, el IOAG desarrolló y difundió un nuevo recurso importante, *ICAO Workplace Compass: Where to Go* (Brújula laboral de la OACI: adónde acudir), que detalla las opciones que tiene a su disposición el personal de la Organización para gestionar preocupaciones, preguntas o conflictos en el lugar de trabajo.

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). La política pretende fortalecer la rendición de cuentas y velar por que el personal pueda alzar la voz sin temor a represalias, fomentando así una cultura de integridad y confianza en el seno de la Organización.

3.9 En 2025, el asesor de Ética examinó y prestó asesoramiento preliminar confidencial en cuatro casos de percepción de represalias. También recibió un pedido oficial de protección contra represalias, que está pendiente de que el personal implicado aporte información adicional. Durante el periodo objeto de informe, y en línea con el *Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización de Aviación Civil Internacional sobre la Prestación de Servicios a la OACI por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas (UNEO)*, la UNEO tomó una decisión definitiva sobre una solicitud de protección contra represalias, tras el examen independiente que efectuó en 2024 de la determinación por parte de la OACI de que no constituía *prima facie*, revocada por la UNEO. En este caso, se determinó la existencia de represalia y la UNEO recomendó al Secretario General de la OACI que se tomaran medidas correctivas.

3.10 **Instrucción, educación y divulgación:** Las iniciativas de instrucción, divulgación y concienciación son fundamentales para que el personal de la OACI entienda y defienda las normas de conducta de la Organización. Estas iniciativas constituyen un componente esencial del mandato de la Oficina de Ética y tienen como objetivo afianzar conocimientos y habilidades vinculados con los principios, valores y normas de la OACI.

3.11 Durante el período objeto de informe, la Oficina de Ética creó y llevó a cabo una serie de actividades educativas y de divulgación para ayudar al personal a actuar teniendo en cuenta los intereses de la Organización y salvaguardar su reputación. Sin embargo, la capacidad de la oficina para cumplir

satisfactoriamente con su mandato en este ámbito se vio afectada negativamente por el hecho de que el traspaso de fondos asignados a la Oficina de Ética en 2025 fueron casi un 75% inferiores a los proporcionados en 2024 y años anteriores, entre otros factores. En consecuencia, la oficina se vio obligada a priorizar tareas entre sus diversas áreas de responsabilidad. Dadas las circunstancias, no fue posible proponer la celebración anual del Diálogo sobre Liderazgo y en agosto la oficina también se vio obligada a suspender la emisión de mensajes mensuales de sensibilización ética, así como la organización de iniciativas de divulgación sobre los principios, valores y normas de conducta de la OACI.

3.12 Del mismo modo, en 2025, la Oficina de Ética finalizó su plan trienal para el desarrollo y la implementación de diez cursos obligatorios de formación online sobre cuestiones éticas esenciales. Específicamente, bajo un contrato entre la OACI y el Colegio de Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), y en coordinación con otros servicios de la OACI cuando fue necesario, la Oficina desarrolló y lanzó tres cursos: Conflictos de intereses para personal de dirección y supervisión, Prevención de la explotación y el abuso sexuales para el personal y Prevención del acoso sexual para personal de dirección y supervisión.

3.13 La Oficina de Ética considera importante que la Organización siga ofreciendo al menos un nuevo curso de formación al año durante el actual período presupuestario trienal (2026–2028), de forma que el personal y la dirección sigan disponiendo de los conocimientos y herramientas necesarios para mantener normas exigentes de integridad y conducta profesional. Dado que la Oficina de Ética carece de los recursos necesarios para lograr este objetivo, sería importante que la Organización determine y asigne rápidamente los fondos necesarios. Además, puesto que los diez cursos de formación existentes están diseñados para ser válidos durante tres años, la Organización debería establecer medidas adecuadas que favorezcan su cumplimiento, requiriendo del personal que vuelva a cursar estos cursos una vez que expire su validez o, alternativamente, dotarse de recursos adicionales para diseñar cursos de actualización más cortos para cada uno de los temas tratados.

3.14 Durante el período que motiva este informe, la Oficina de Ética mantuvo y actualizó una intranet dirigida específicamente al personal de la OACI, con 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.

3.15 En coordinación con diferentes miembros del IOAG, la Oficina de Ética participó en iniciativas de divulgación relacionadas con la aprobación arriba señalada por parte del Consejo de un *Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual*. Entre las iniciativas, cabe mencionar la presencia de carteles plegables y la difusión de mensajes electrónicos en todos los idiomas oficiales en la sede de la OACI, especialmente con motivo de la 42ª Asamblea, así como la divulgación de un mensaje a todo el personal para destacar la importancia que reviste la defensa de los principios, valores y normas de conducta de la OACI durante la Asamblea y eventos asociados. La Oficina de Ética también proporcionó apoyo logístico para organizar la Asamblea por medio de una persona que estuvo disponible como consultora durante todo el evento.

3.16 Además, junto con la Oficina de Supervisión Interna, la Dirección de Administración y Servicios (a través de su especialista en derecho administrativo, políticas y asuntos disciplinarios) y el ómbudsman, la Oficina de Ética organizó la segunda campaña de sensibilización contra el fraude y la corrupción en la OACI, con la convocatoria de un curso de instrucción especial, la celebración del Día Internacional contra la Corrupción, la publicación de mensajes específicos destinados al personal de la OACI, así como la sensibilización de las partes interesadas pertinentes de la OACI, como proveedores, socios comerciales y patrocinadores.

3.17 Durante el período que abarca el informe, el asesor de Ética visitó las oficinas regionales de Sudamérica (SAM) y de Asia y el Pacífico (APAC), así como la suboficina regional de APAC (APAC RSO). Se ofrecieron talleres para el personal y consultas confidenciales con el personal y titulares de las direcciones regionales. El asesor de Ética también mantuvo reuniones de presentación con representantes de los Estados en el Consejo de reciente nombramiento y organizó sesiones de incorporación para el nuevo personal.

3.18 **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<sup>3</sup> de la Organización 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.

3.19 Debido a la necesidad ya mencionada de priorizar tareas y a la limitación de los recursos disponibles, la oficina se vio obligada a retrasar el lanzamiento del programa FDP 2025. A pesar de las dificultades, la oficina actualizó con éxito los formularios del FDP, haciéndolos más eficaces y fáciles de usar, y posteriormente lanzó, administró y finalizó el FDP, con un cumplimiento del 100% entre 265 participantes, incluido el Presidente del Consejo y el Secretario General (para más detalles, véase el apéndice D). Durante la fase de verificación, se estableció contacto según fue necesario, individualmente y entre el personal supervisor, y se asesoró sobre las medidas adecuadas para evitar o mitigar situaciones. Este ejercicio se completó sin ningún caso de conflicto de intereses que requiriera su notificación o medida ulterior. Además, la Oficina de Ética registró de manera confidencial toda la documentación y presentó un informe específico al Secretario General con información pertinente sobre cumplimiento, estadísticas y medidas examinadas.

3.20 Para respaldar la ejecución de una recomendación pendiente de la Dependencia Común de Inspección (DCI) y la EAAC<sup>4</sup>, en 2025 la Oficina de Ética colaboró con las partes interesadas pertinentes de la OACI para estudiar y ajustar las posibilidades de desarrollar 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. Emular los sistemas ya implementados por otras entidades de las Naciones Unidas es una de las posibilidades que se valoró. Sin embargo, incluso aprovechando los recursos y capacidades existentes de la OACI, se incurrirá en costes para desarrollar, dotar de personal y garantizar la seguridad del sistema propuesto. También se requerirá experiencia técnica, especialmente en áreas como arquitectura de sistemas, ciberseguridad e integración con plataformas ya existentes en la OACI. Dado que el presupuesto limitado de la Oficina de Ética no contempla recursos para estos requisitos, su participación adicional en la implementación de las recomendaciones anteriores dependerá de la disponibilidad de fondos suficientes y de la participación de la dirección y de las partes interesadas pertinentes.

---

<sup>3</sup> El personal de la OACI que debe presentar una declaración incluye: 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; e) todas las personas de la plantilla de personal, consultoras y personal en adscripción cuyas funciones estén relacionadas con la inversión de los activos de la OACI; y f) todos los miembros del personal y personal no perteneciente a la OACI, ya sea a tiempo completo o parcial—que incluye, entre otros, personal adscrito (por ejemplo, adscripciones, personal gratuito, personal profesional subalterno, personal experto asociado), consultores, especialistas y pasantes, que participen en el proceso de debida diligencia establecido bajo la *Política de la OACI sobre las interacciones con partes externas*.

<sup>4</sup> Véase la recomendación 3 del informe de la DCI, “Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2017/9](#)); la recomendación 4 del informe de la DCI, “Examen de la función ética en las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2021/5](#)); y el apéndice C del último informe anual de la EAAC (C-WP/15782).

3.21 **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 2025, 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 que se ocupa de las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas. Participó además en el Grupo de Trabajo de la ENMO sobre Ética, Inteligencia Artificial y Tecnologías Innovadoras y contribuyó a la elaboración de las normas prácticas de la función de ética. El asesor de Ética también participó activamente en la 17ª Conferencia Anual de ENMO, que se centró, entre otras cosas, en el manejo de asuntos éticos que implican a altos cargos directivos y a la función pública; la inteligencia artificial en la ética, ética organizacional e individual; y ética y redes sociales (neutralidad y lealtad frente a libertad de expresión). Por último, el asesor de Ética mantuvo contacto bilateral con las oficinas de ética de otras organizaciones internacionales.

#### 4. OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Con respecto a la disponibilidad de recursos en el presupuesto del programa regular de la OACI de 2025, la situación de la Oficina de Ética siguió siendo muy limitada, como ya se señaló en los informes anuales de los últimos años. Además, según se notificó al Consejo durante la sexta sesión de su 234º período de sesiones, el 17 de marzo de 2025, el traspaso de fondos asignados a la Oficina de Ética en 2025 fueron aproximadamente un 75% inferiores a los proporcionados en 2024 y años anteriores. Tras esa constatación, una persona con contrato temporal de consultoría dimitió y poco después se marchó otra. Debido a ello y durante varios meses, el asesor de Ética fue el único responsable de toda la gama de tareas básicas, gerenciales, técnicas y administrativas necesarias para ejecutar el mandato de la oficina. Esta situación, junto con el aumento de solicitudes de asesoramiento y orientación, repercutió negativamente en la capacidad de la oficina para cumplir eficaz y puntualmente con todas las áreas de su mandato, lo que requirió una mayor priorización de las tareas en cada ámbito de responsabilidad, en detrimento de ciertas actividades de divulgación y FDP, como se señaló anteriormente. Mediante recurso a los fondos nuevamente disponibles como resultado de las dimisiones de personal y recursos adicionales asignados por el Secretario General en noviembre, la oficina finalmente pudo reclutar a dos consultores/as temporales para asistir en las tareas administrativas e iniciativas de sensibilización. Cabe señalar igualmente que el nuevo presupuesto trienal del programa regular de la OACI incluye una serie de partidas para servicios de consultoría en la Oficina de Ética. Aunque se trata de una novedad bien recibida por su aporte positivo y se espera que zanje en parte las preocupaciones relacionadas con la necesidad de que la oficina brinde servicios administrativos, es poco probable que estos fondos sean suficientes para superar las limitaciones de recursos previstas para el período 2026–2028. En consecuencia, la oficina seguirá dependiendo de la financiación excepcional procedente del escaso traspaso de presupuesto u otras fuentes disponibles para así estar en condiciones de cumplir con su mandato. En este contexto, la oficina lamenta constatar que, por tercer 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 profesionales jóvenes para el puesto de oficiala adjunta/oficial adjunto en Ética.

4.2 En cuanto a la promoción de normas éticas y de la integridad institucional, la Oficina de Ética acoge con satisfacción, y como un avance positivo reseñable, la creación arriba mencionada de una red voluntaria de embajadoras y embajadores de confianza en el lugar de trabajo (TWA), bajo supervisión del ómbudsman, así como las diversas iniciativas del Grupo Asesor Interno. También considera que es un avance notable la decisión de la OACI de modificar su administración interna de justicia, otorgando al personal, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, acceso a los mecanismos de justicia administrativa del régimen común de las Naciones Unidas, incluido el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (UNDT), y asesoría jurídica profesional por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas (OSLA). Del mismo modo, como ya se señaló, el análisis de las tendencias emergentes relacionadas con las solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas por la Oficina de Ética en 2025 indica que hay un número considerable de casos que implican denuncias de mala conducta e irregularidades,

así como asuntos relacionados con las normas de conducta. Esta tendencia es preocupante, ya que muchos de estos casos involucran a personal directivo y supervisor, incluso en niveles superiores, ya sea por inacción o, en algunos casos, como personas implicadas en las denuncias. Aunque dicho personal tiene el deber de promover y mantener un entorno de trabajo seguro y armonioso y deben ser accesibles para poder intervenir de forma eficaz y oportuna, hay quien es percibido por el personal como personas despectivas o desvinculadas cuando se plantean preocupaciones y, en ciertos casos, con apenas muestras de respeto por las normas vigentes durante reuniones o declaraciones oficiales<sup>5</sup>. Por este motivo, la Oficina de Ética reafirma su recomendación de reforzar las disposiciones sobre las funciones y responsabilidades de los cargos de dirección, gestión y supervisión, de forma que actúen como primera línea de defensa para abordar las preocupaciones laborales y recordando que han de ser quienes marquen la pauta, como piedra angular del liderazgo ético. Como principio general, la participación de oficinas independientes y neutrales —como el ómbudsman o la Oficina de Ética— en la resolución de conflictos debe seguir siendo una opción secundaria, que ha de contemplarse únicamente cuando las iniciativas que se ajustan a las pautas de notificación se consideren ineficaces, inapropiadas o inadecuadas<sup>6</sup>.

4.3 A tenor de las tendencias mencionadas anteriormente con respecto a las solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas en 2025, la Oficina de Ética apoya la recomendación del EAAC de examinar el marco normativo en vigor de la OACI sobre actividades externas y subraya la necesidad de fijar normas y procedimientos claros para la aceptación y gestión de obsequios, favores, hospitalidad, honores, condecoraciones o remuneraciones de fuentes externas para prevenir conflictos de intereses y salvaguardar la transparencia<sup>7</sup>. Además, la Oficina de Ética señala que, durante el periodo de informe, parece que apenas se ha avanzado en la resolución de las diferentes cuestiones destacadas en su informe anual anterior sobre las *Instrucciones administrativas sobre las interacciones con partes externas*, publicadas en noviembre de 2024. Aunque no se señalaron grandes dificultades durante la implementación, estas preocupaciones siguen siendo pertinentes en lo relativo a la exposición continua a riesgos y posibles vulnerabilidades dentro del entorno de control, lo que justifica que se le preste la debida atención para cerciorarse de que coincide con la intención de asumir riesgos y las normas éticas de la OACI. Por este motivo, la Oficina de Ética destaca la necesidad de priorizar adecuadamente este asunto y actuar a tiempo para solventar las preocupaciones constatadas<sup>8</sup>.

4.4 La oficina señaló que, para que la OACI coincida con las mejores prácticas de las Naciones Unidas en la promoción de una cultura laboral ética, respetuosa, armoniosa y basada en la confianza, en 2025 se avanzó en la elaboración de una estrategia interna para prevenir y responder a la conducta sexual indebida. En este sentido, la Oficina de Ética apoya y fomenta su finalización oportuna. También recomienda que la Organización mejore su atención primordial a las víctimas, mediante el examen de su marco normativo interno para que quienes denuncian casos de mala conducta estén debidamente al tanto de cómo se resuelven sus alegaciones y de todo trámite al respecto<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Véanse los párrafos 31 y 92 del Marco de Ética de la OACI.

<sup>6</sup> Véase también el párrafo 4.3 de C-WP/15474, 4.2 de C-WP/15564 y 4.2 de C-WP/15681.

<sup>7</sup> Véase el apéndice B de la nota C-WP/15782 ya mencionada. Hay recomendaciones similares que también se incluyeron en informes anuales anteriores de la Oficina de Ética.

<sup>8</sup> Véase el párrafo 4.4 de C-WP/15681 donde, entre otros asuntos, se recalca que 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.

<sup>9</sup> Aunque el marco normativo vigente de la OACI no contempla de forma explícita este requisito específico, el párrafo 6.6 de la Instrucción al Personal PI/1.3 sobre prevención del acoso sexual establece que “[l]a persona afectada deberá ser informada, según corresponda, del estado de cualquier investigación y resultado del informe. La provisión de dicha información deberá respetar los reglamentos y normas de confidencialidad aplicables a quien es presuntamente culpable y a las personas afectadas”. Además, los párrafos 76 y 78 del Marco de Ética sobre la protección contra las represalias (una forma de mala conducta) especifican que, una vez confirmada dicha represalia, “[e]l Secretario/a General proporcionará una decisión por escrito sobre las recomendaciones del asesor de Ética a la parte demandante [...] en un plazo de 30 días naturales” y que “[l]as partes demandantes serán informadas, de forma confidencial, de cualquier sanción disciplinaria impuesta por el acto de represalia”. De manera similar, el párrafo 25 de los

4.5 La Oficina de Ética considera que la aprobación por parte del Consejo del *Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual*, ya mencionado, es un hito importante y encomiable que representa todo un paso adelante para fortalecer las normas éticas y la promoción de un entorno respetuoso en el seno de la OACI. También se señala que el Consejo decidió proceder en dos etapas e invitó al Comité de Gobernanza (COG) a seguir investigando opciones para la elaboración de un código de conducta del personal de las delegaciones ante la OACI que proporcione orientaciones sobre normas de conducta recomendadas y sobre la interacción entre las delegaciones y la Secretaría de la OACI, y a presentar una propuesta al Consejo en un futuro período de sesiones. (C-DEC 235/9). A ese respecto, la Oficina de Ética desea confirmar su disposición a proporcionar asesoramiento técnico y apoyo en relación con esta nueva iniciativa, si se considera útil.

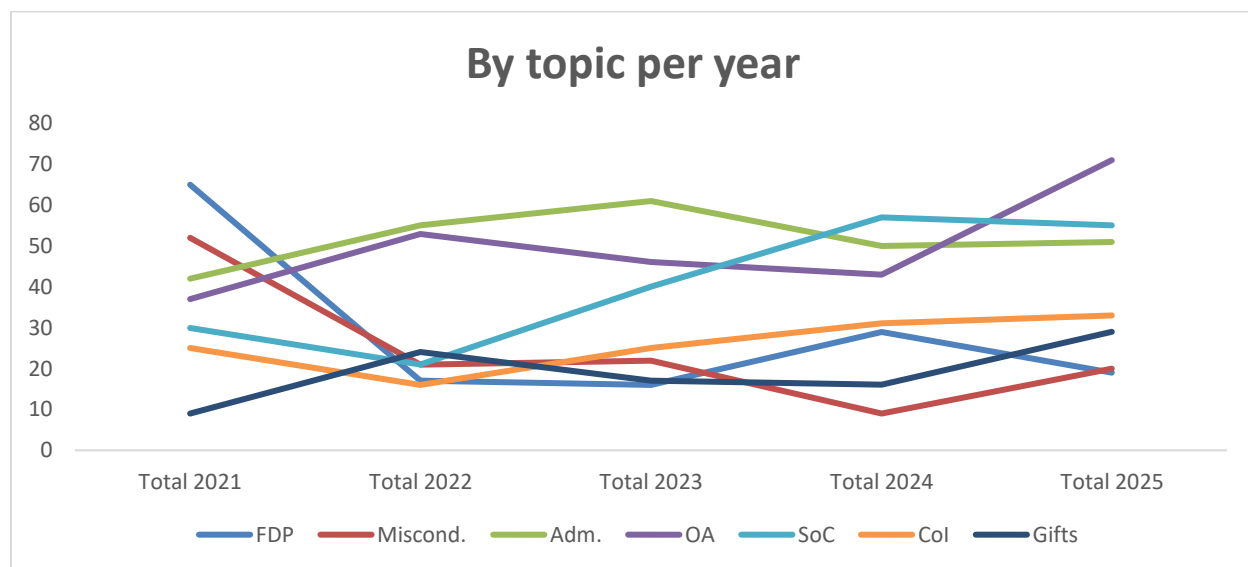
-----

---

apéndices G y H del *Reglamento interno del Consejo* disponen que, una vez el Consejo tome una decisión sobre las medidas adecuadas y proporcionadas tras investigar las denuncias de mala conducta o represalias contra el Presidente/a del Consejo o el Secretario/a General—la parte demandante será informada del “resultado”. Por uniformidad con el sistema de las Naciones Unidas (ONU), se hace referencia al manual para la investigación de denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas ([Investigators' Manual on Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations](#)), publicado por la Junta de los Jefes Ejecutivos de la ONU en 2021 y que, entre otras cosas, en su anexo C menciona las decisiones pertinentes al respecto, emitidas por los tribunales administrativos de la ONU y de la Organización Internacional del Trabajo, así como los comentarios de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONU.

APPENDIX A

**Advice and Guidance**<sup>10</sup>



<b><u>Topic</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>	<b><u>Total 2023</u></b>	<b><u>Total 2024</u></b>	<b><u>Total 2025</u></b>
<i>FDP</i>	65 <sup>11</sup>	17	16	29	19
<i>Miscond.</i>	52 <sup>12</sup>	21 <sup>13</sup>	22	9 <sup>14</sup>	20 <sup>15</sup>
<i>Adm.</i>	42	55	61	50	51
<i>OA</i>	37	53	46	43	71
<i>SoC</i>	30	21	40	57	55
<i>Col</i>	25	16	25	31	33
<i>Gifts</i>	9	24	17	16	29
<b><u>Total</u></b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>278</b>

<sup>10</sup> 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 “Col” for “conflicts of interest”.

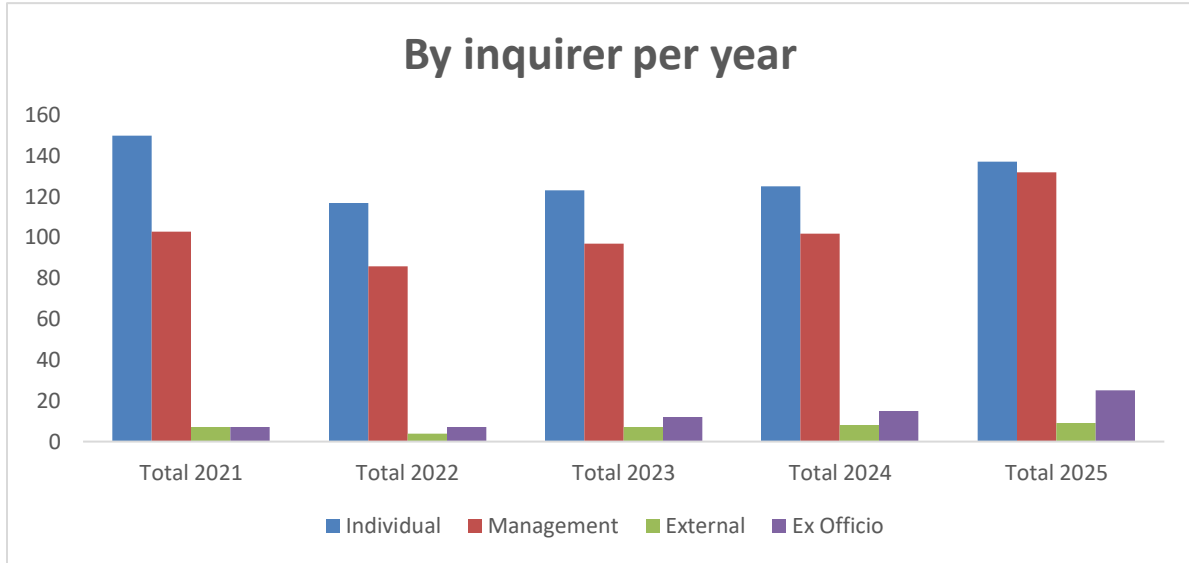
<sup>11</sup> It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

<sup>12</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

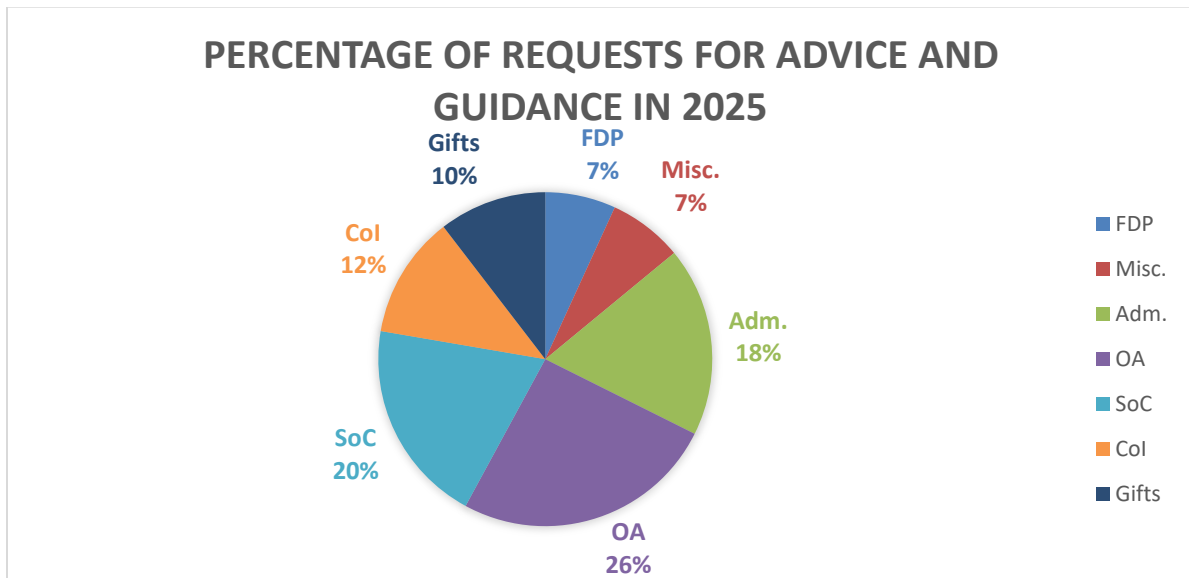
<sup>13</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

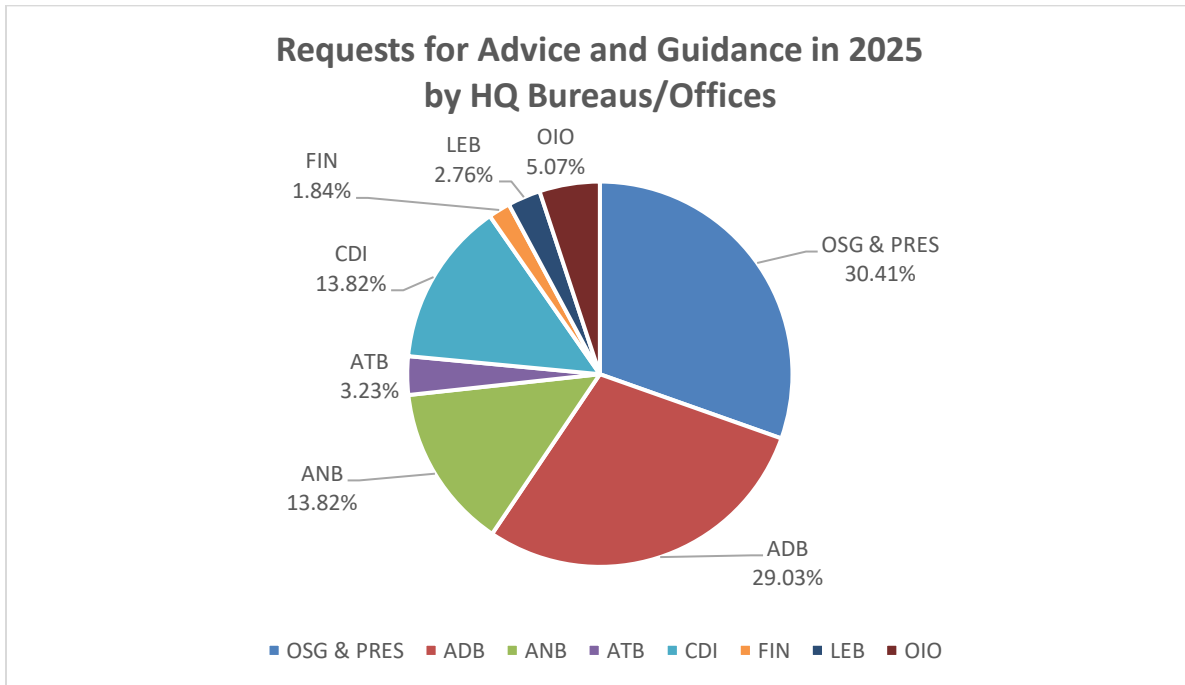
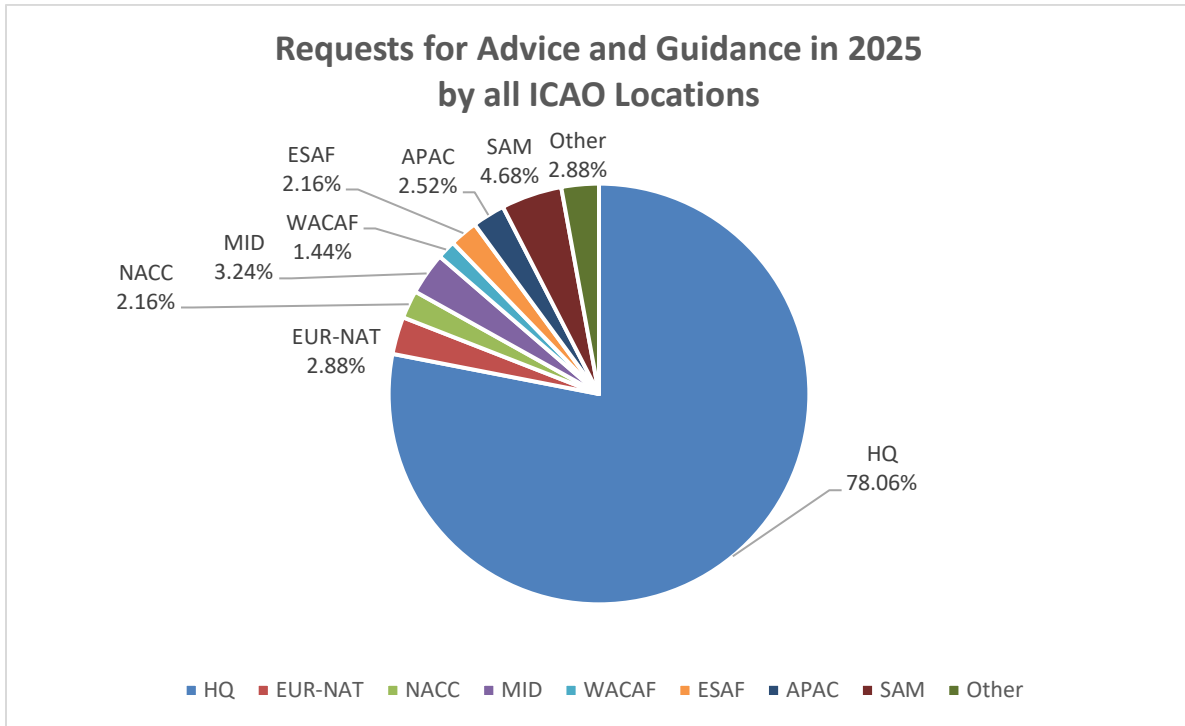
<sup>14</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation

<sup>15</sup> This includes the provision of preliminary advice on 4 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



	<b>Total 2021</b>	<b>Total 2022</b>	<b>Total 2023</b>	<b>Total 2024</b>	<b>Total 2025</b>
<i>Individual</i>	150	117	123	125	137
<i>Management</i>	103	86	97	102	132
<i>External</i>	7	4	7	8	9
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>278</b>
<i>Ex Officio</i>	7	7	12	15	25

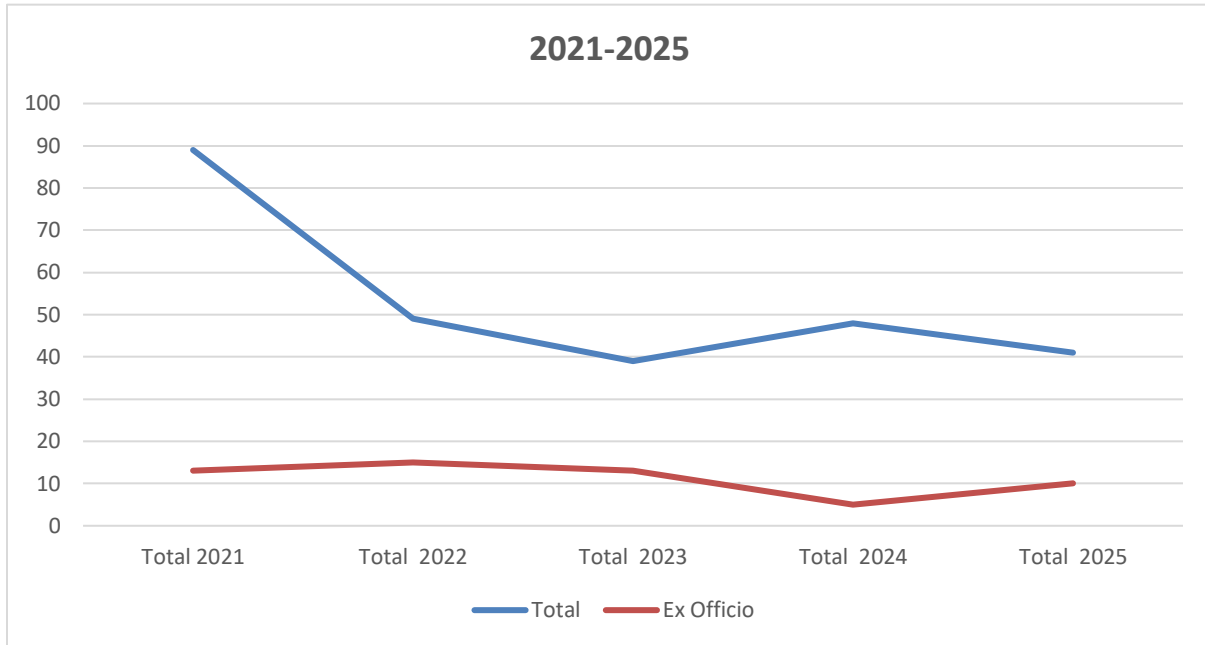




-----

APPENDIX B

**Standard-setting and Policy Support**

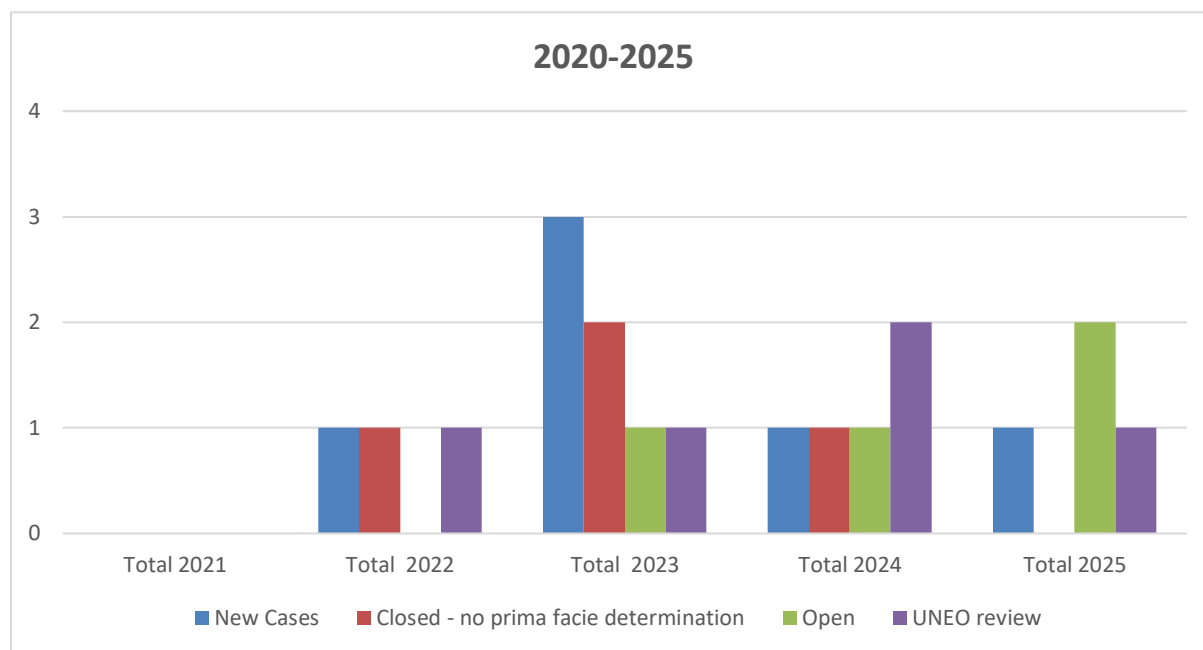


	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>	<b><u>Total 2023</u></b>	<b><u>Total 2024</u></b>	<b><u>Total 2025</u></b>
Total	89	49	39	48	41
<i>Ex Officio</i>	13	15	13	5	10

-----

**APPENDIX C**

**Requests for Protection against Retaliation**



	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
New cases	0	1	3	1	1
Closed	0	1	2	1	0
Open	0	0	1 <sup>16</sup>	1 <sup>17</sup>	2 <sup>18</sup>
UNEO review	0	1 <sup>19</sup>	1 <sup>20</sup>	2 <sup>21</sup>	1 <sup>22</sup>

-----

<sup>16</sup> Pending additional information from the complainant.

<sup>17</sup> Pending additional information from the complainant.

<sup>18</sup> Both cases are pending additional information from the respective complainants.

<sup>19</sup> Concurrence with the *no prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

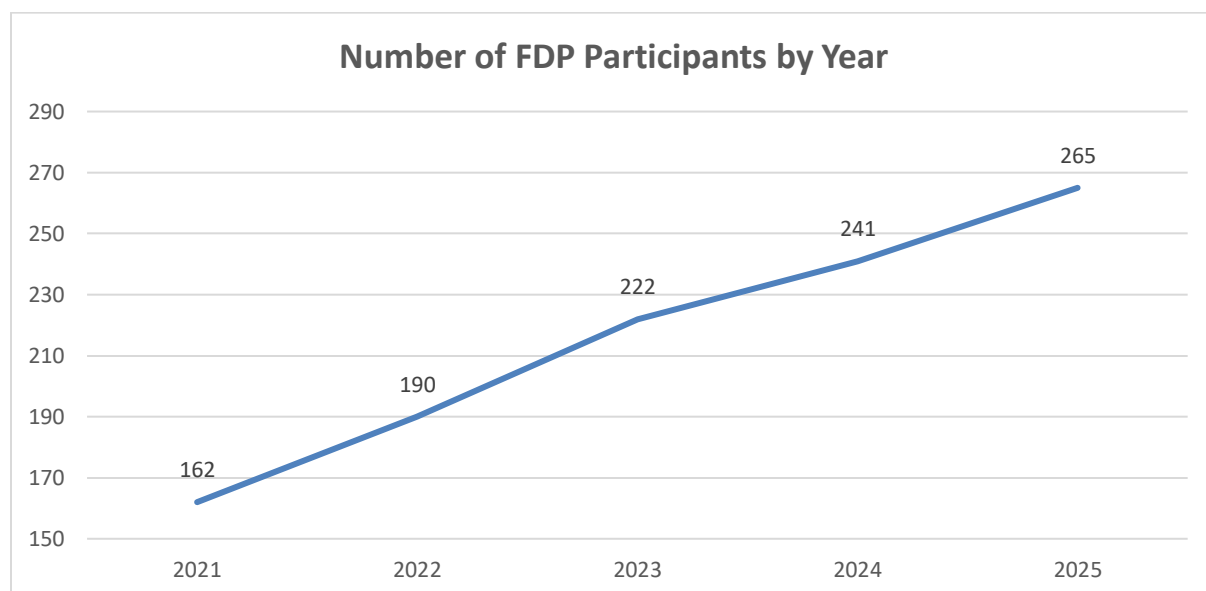
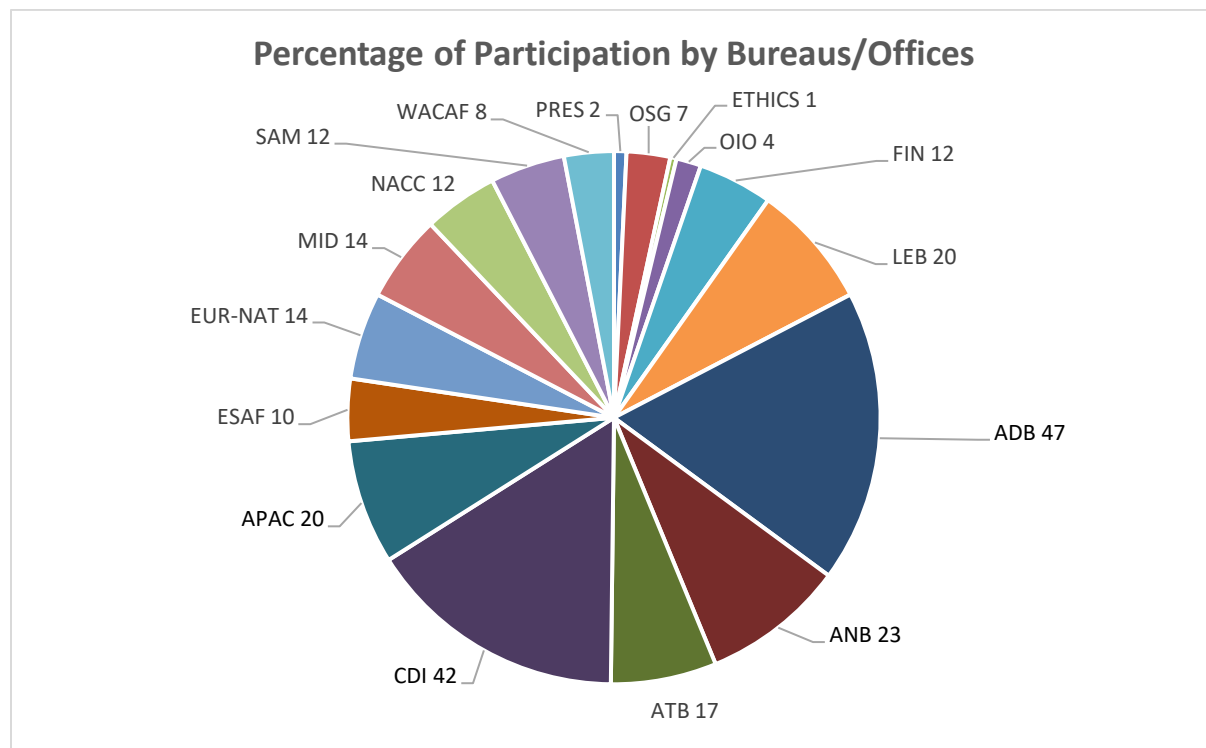
<sup>20</sup> Concurrence with the *no prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> In this case, retaliation was established, and remedial measures were recommended to the ICAO Secretary General.

## APPENDIX D

### Financial Disclosure Programme



— END —