



## ASAMBLEA — 41º PERÍODO DE SESIONES

### COMISIÓN ADMINISTRATIVA

**Cuestión núm. 55: Novedades relativas al Marco de Ética de la OACI y al establecimiento de un reglamento interno relativo al Secretario o la Secretaria General y al Presidente o la Presidenta del Consejo**

### NOVEDADES RELATIVAS AL MARCO DE ÉTICA DE LA OACI Y ESTABLECIMIENTO DE UN REGLAMENTO RELATIVO AL SECRETARIO O LA SECRETARIA GENERAL Y AL PRESIDENTE O LA PRESIDENTA DEL CONSEJO

(Nota presentada por el Consejo de la OACI)

#### RESUMEN

En esta nota de estudio se informa acerca de los avances sobre la situación de la implementación del Marco de Ética de la OACI (Anexo I del Código de Servicio de la OACI) desde la aprobación de la versión revisada del Código de Servicio de la OACI el 9 de julio de 2020, fecha de su publicación. Además, se proporciona una actualización sobre la aplicación de los apéndices G, H e I del Reglamento Interno del Consejo aprobado el 26 de abril de 2021.

**Decisión de la Asamblea:** Se invita a la Asamblea a:

a) tomar nota de la situación de la implementación del Marco de Ética de la OACI revisado y la implementación de los apéndices G, H e I del Reglamento Interno del Consejo.

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <i>Objetivos estratégicos:</i>    | Esta nota de estudio se relaciona con todos los objetivos estratégicos y estrategias de apoyo.  |
| <i>Repercusiones financieras:</i> | Se espera que las actividades de la OACI mencionadas en esta nota se lleven a cabo con sujeción a los recursos disponibles en el presupuesto regular para 2023-2025 y/o con contribuciones extrapresupuestarias, conforme a lo dispuesto en el Plan de Actividades de la OACI para 2023-2025.   |
| <i>Referencias:</i>               | <i>Código de Servicio de la OACI</i> (Doc 7350/9)<br><i>Reglamento Interno del Consejo</i> (Doc 7559)<br><a href="#">Informes anuales de la entidad investigadora en casos de falta de conducta (icao.int)</a><br><a href="#">Informes anuales sobre las medidas tomadas en respuesta a denuncias por faltas de conducta y represalias (icao.int)</a><br><a href="#">Informe anual del Oficial de Ética</a> |

## 1. INTRODUCCIÓN

1.1 El Marco de Ética de la OACI (Anexo I del Código de Servicio de la OACI), aprobado por el Consejo en la sexta sesión de su 193º período de sesiones, ha sido objeto de enmiendas en varias ocasiones.

1.2 En esta nota se ofrece un informe acerca de los avances sobre la situación de la implementación del Marco de Ética de la OACI revisado, que incluyen las actualizaciones de las reglas y procedimientos del Reglamento del Personal y las Instrucciones al Personal, la implementación de los apéndices G, H e I del Reglamento Interno del Consejo (Doc 7559), las actividades de instrucción y difusión dirigidas al personal, así como el establecimiento de un mecanismo para la notificación y tratamiento de todos los casos de faltas de conducta a través de un organismo de investigación y un mecanismo de notificación directa y tratamiento de las quejas sobre represalias que no puedan ser tratadas por el oficial de ética en virtud del Código de Servicio de la OACI.

1.3 Cabe señalar que el actual Oficial de Ética de la OACI se incorporó a su cargo el 1 de septiembre de 2020.

## 2. EL CÓDIGO DE SERVICIO DE LA OACI REVISADO, ENMIENDAS DEL MARCO REGULATORIO, DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y DE LAS INSTRUCCIONES AL PERSONAL

2.1 El 26 de junio de 2020, en la séptima sesión de su 220º período de sesiones, el Consejo adoptó el texto consolidado del Código de Servicio de la OACI revisado (Artículo X – Cuestiones Disciplinarias y Anexo I – Marco de Ética de la OACI) conforme a su decisión del 22 de mayo de 2020. La enmienda 32 del Código de Servicio de la OACI se aprobó el 9 de julio de 2020, fecha de su publicación.

2.2 El Marco de Ética de la OACI se revisó para incluir, entre otras cosas, nuevos procedimientos para el tratamiento de las faltas de conducta del personal de la OACI, incluida la función de un organismo de investigación independiente para tratar e investigar las denuncias de faltas de conducta y una política mejorada de protección contra las represalias para aumentar la confianza del personal a la hora de hacer denuncias de buena fe sobre faltas de conducta y de cooperar con las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas.

2.3 Tras la publicación de la Enmienda 32 del Código de Servicio de la OACI se ha llevado a cabo un trabajo fundamental para alinear el marco regulatorio aplicable, que incluye las políticas, el Reglamento del Personal y las Instrucciones al Personal, con las disposiciones del Marco de Ética de la OACI revisado. En concreto, se modificaron y promulgaron los siguientes instrumentos:

- a) Regla de Personal 110.1 (Medidas y procedimientos disciplinarios);
- b) Regla de Personal 101.1 (Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional);
- c) Instrucción al Personal PI/1.6 (Procedimientos relacionados con el Marco de Ética de la OACI);
- d) Instrucción al Personal PI/1.3 (Prevención del acoso sexual);
- e) Instrucción al Personal PI/1.3.1 (Prevención de la explotación sexual y del abuso sexual);
- f) Política de la OACI contra el Fraude y la Corrupción; y
- g) Apéndices G, H, e I del Reglamento Interno del Consejo.

### **3. ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO RELATIVO AL SECRETARIO O LA SECRETARIA GENERAL Y AL PRESIDENTE O LA PRESIDENTA DEL CONSEJO**

3.1 El Consejo, en la primera sesión de su 223º período de sesiones, aprobó formalmente los apéndices G, H e I del Reglamento Interno del Consejo (Doc 7559) relativos a las normas y procedimientos para tratar las denuncias de falta de conducta o represalias presentadas contra el Presidente o la Presidenta del Consejo (apéndice G) y el Secretario o la Secretaria General (apéndice H). El apéndice I trata sobre el código de conducta para el Presidente o la Presidenta del Consejo y el Secretario o la Secretaria General, ya que el Consejo concede la máxima importancia a la promoción de las más altas normas de conducta ética y liderazgo en la OACI.

3.2 Los apéndices G, H e I del Reglamento Interno del Consejo se publicaron el 3 de marzo de 2022.

3.3 Asimismo, el Consejo aprobó la enmienda 38 del Código de Servicio de la OACI, cuya entrada en vigor fue el 23 de junio de 2021, que presentaba las revisiones del Marco de Ética de la OACI para alinear el Código de Servicio de la OACI con las disposiciones de los apéndices G y H del Reglamento Interno del Consejo.

### **4. MEMORANDOS DE ACUERDO FIRMADOS CON ORGANISMOS EXTERNOS DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS**

4.1 De conformidad con el Marco de Ética de la OACI revisado, la Organización firmó un Memorando de Acuerdo (MoU) con un organismo de investigación del Sistema de las Naciones Unidas para establecer un mecanismo de notificación y tratamiento de todos los casos de faltas de conducta. Tras consultar con el Grupo Reducido sobre Ética del Consejo, la Organización firmó un acuerdo con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas en enero de 2022.

4.2 Asimismo, la Organización se encuentra en la etapa final de la negociación de un MoU con un organismo de ética externo, perteneciente al Sistema de las Naciones Unidas, para establecer un mecanismo directo de notificación y tratamiento de las denuncias por represalias que no pueden ser tratadas por el oficial de ética en virtud del Marco de Ética de la OACI. La Secretaría está finalizando los detalles de dicho acuerdo con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

4.3 De acuerdo con la enmienda 38 del Código de Servicio de la OACI, los memorandos de acuerdo antes mencionados también exigen que los organismos externos de investigación y ética traten las denuncias de faltas de conducta, así como las solicitudes de protección contra las represalias, incluso en lo que respecta a posibles medidas de protección provisionales, de conformidad con los procedimientos establecidos en los apéndices G y H, respectivamente, del Reglamento Interno del Consejo que se mencionan en los párrafos 3.1 y 3.2 anteriores.

### **5. INFORME ANUAL**

5.1 De conformidad con las disposiciones del Marco de Ética de la OACI revisado, la OSSI presentó al Consejo, durante sus períodos de sesiones 222º y 225º, informes anuales de todas las denuncias de faltas de conducta que tramitó en nombre de la OACI en 2020 y 2021 respectivamente. Los informes anuales de la OSSI contenían suficientes detalles de los casos, a la vez que respetaban la máxima confidencialidad y el derecho a la privacidad del personal involucrado. Los informes, que también contenían resúmenes de las investigaciones concluidas en formato anónimo, y las conclusiones y recomendaciones de dichas investigaciones relacionadas con el mejoramiento sistémico, se pusieron a la disposición del público en el sitio web de la OACI.

5.2 Para fomentar y fortalecer aún más una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la transparencia y la responsabilidad dentro de la Organización, el Marco de Ética de la OACI revisado requiere que la Secretaria o el Secretario General presente al Consejo un informe anual sobre las medidas tomadas en respuesta a las cuestiones remitidas y los informes de investigación proporcionados por la OSSI en el año anterior sobre denuncias de falta de conducta y represalias. En cumplimiento de este requisito, el Secretario General presentó al Consejo, en sus períodos de sesiones 222º y 225º, informes anuales que contenían todas las medidas disciplinarias y las medidas administrativas que se tomaron en 2020 y 2021 respectivamente, en respuesta a los casos remitidos y a los informes de investigación proporcionados por la OSSI. Los informes anuales del Secretario General, que presentaron para la consideración del Consejo información anónima sobre las medidas disciplinarias y administrativas adoptadas en respuesta a los casos comprobados de falta de conducta, se pusieron a la disposición del público en el sitio web de la OACI.

5.3 Tal y como exige el Marco de Ética de la OACI, el oficial de ética de la OACI también presenta un informe anual al Consejo sobre las actividades realizadas, que se pone a la disposición del público en el sitio web de la OACI.

## 6. COMUNICACIONES Y DIVULGACIÓN

6.1 En 2021 y 2022, la Secretaría emitió varias notas de servicio y organizó una serie de reuniones de consulta para informar al personal de la OACI sobre las últimas novedades relacionadas con la implementación del Marco de Ética de la OACI. Asimismo, se le recordó al personal de la OACI sus obligaciones y responsabilidades como funcionarias y funcionarios públicos internacionales y que debían respetar y mantener las más altas normas de integridad en todas las cuestiones que se refieren a sus funciones oficiales, siguiendo así el concepto de integridad consagrado en las Normas de Conducta de la OACI y la Carta de las Naciones Unidas. Igualmente, se recordó a todo el personal su obligación de notificar directamente cualquier preocupación relacionada con una falta de conducta a la OSSI, que funge como organismo externo de investigación.

6.2 En 2021, la Oficina de Ética emitió una serie de mensajes de sensibilización ética sobre las normas de conducta aplicables a todo el personal de la OACI, como la integridad, la lealtad, la independencia, la imparcialidad, la tolerancia y la comprensión, la no discriminación y la igualdad de género. La Oficina también emitió un mensaje de asesoramiento sobre los obsequios durante las festividades navideñas, en el que se recordaba al personal el marco reglamentario sobre la aceptación de obsequios, así como un mensaje de asesoramiento sobre la importancia de tener presente su independencia e imparcialidad en su calidad de funcionarias y funcionarios públicos internacionales.

## 7. SESIONES DE INSTRUCCIÓN EN ÉTICA E INTEGRIDAD PARA TODA LA ORGANIZACIÓN

7.1 Durante 2020 y con el apoyo de un proveedor externo de instrucción, la Secretaría diseñó e impartió 20 seminarios prácticos de instrucción en ética bajo el tema: *Cómo trabajar con ética y Dirigir con ética*. Los seminarios prácticos tenían como objetivo reafirmar el compromiso de la OACI con respecto a la conducta profesional ética y responsable, el enfoque en la comprensión del Marco de Ética de la OACI, así como el uso práctico de un modelo eficaz de decisiones en materia de ética.

7.2 Tras la recomendación del Oficial de Ética, en mayo de 2021, el Secretario General anunció el primer Diálogo sobre Liderazgo bajo el tema: *Reconocer la dignidad mediante el civismo: ¿Cómo puedo comunicarme mejor para crear un espacio de trabajo más armonioso?* Esta iniciativa, que fue solicitada por las administradoras y los administradores superiores para entablar un diálogo con su personal subalterno directo sobre la responsabilidad compartida de crear un entorno de trabajo más eficaz y de respeto mutuo, fue muy bien recibida por el personal de la OACI y se puso en práctica en toda la Organización.

7.3 A principios de 2021, la Secretaría encomendó a las funcionarias y los funcionarios superiores de la OACI que asistieran al curso de instrucción sobre *Introducción al liderazgo ético*, organizada por la Oficina de Recursos Humanos de las Naciones Unidas y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas a través de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC). Se alentó a otros miembros del personal de administración superior de la OACI a que asistieran a dicho curso de instrucción.

7.4 En colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se prevé la creación de diez módulos de instrucción en línea sobre ética que comprenden una variedad de cursos para el personal y las funcionarias y los funcionarios superiores. Dichos cursos abarcarán, entre otras cuestiones, temas como la prevención de la explotación y los abusos sexuales, la lucha contra el fraude y la corrupción, la ética y la integridad, los conflictos de intereses para las funcionarias y los funcionarios superiores y las administradoras y administradores, y la protección contra las represalias. Está previsto que se creen de 3 a 4 módulos por año a partir de 2022.

## 8. MEDIDAS PARA ABORDAR EL ACOSO SEXUAL EN LA ORGANIZACIÓN

8.1 Se ejecutó un plan de acción para el tratamiento del acoso sexual en la Organización, que incluye una política de tolerancia cero del acoso sexual en consonancia con los esfuerzos de la OACI, como la revisión de la Instrucción al Personal PI/1.3 (Prevención del acoso sexual) en junio de 2021, la política de las Naciones Unidas para el tratamiento de la discriminación, el acoso, que incluye el acoso sexual y el abuso de autoridad. La Instrucción al Personal PI/1.3 revisada se armonizó con la política modelo del Sistema de las Naciones Unidas relativa al acoso sexual, aprobada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en noviembre de 2018.

8.2 Tras la promulgación de la Instrucción al Personal PI/1.3 revisada, la OACI ha proporcionado activamente instrucción al personal sobre la prevención del acoso sexual, a través de un curso de instrucción obligatoria para todo el personal, que incluye aspectos clave como la sensibilización, el desarrollo de habilidades, la diversidad, el respeto, la igualdad y técnicas para testigos que intervienen en una situación de acoso sexual. En la instrucción también se incluyen referencias específicas a las normas y políticas de la OACI sobre este tema.

## 9. MEDIDAS FUTURAS

9.1 La Organización se compromete a seguir reforzando y racionalizando la aplicación del Marco de Ética de la OACI, incluso a través de su programa de actividades sobre principios y valores éticos. Se acelerarán los esfuerzos para mejorar la coordinación, reforzar la cooperación y armonizar las actividades de todas las personas de la OACI pertinentes que desempeñan un papel clave en la defensa de los principios y valores éticos en la Organización. En concreto, la OACI seguirá invirtiendo en la instrucción relacionada con la ética para todo el personal.

9.2 A través de la ejecución de las actividades en curso relacionadas con la ética, así como las actividades previstas en el Plan de Actividades de la OACI para el trienio 2023-2025, la Organización está en buen camino para proporcionar al personal de la OACI los medios apropiados y el entendimiento sobre los valores, las acciones y las características personales que se requieren para defender los principios y valores éticos de la Organización, incluidos los ejemplos de liderazgo ético a nivel de la dirección superior.