

Punto 3 e) del orden del día provisional  
**Informe sobre recursos humanos**

CE/112/3(e)  
Madrid, 12 de agosto de 2020  
Original: inglés

La OMT tiene la voluntad de cuidar del medio ambiente. Todos los documentos del Consejo Ejecutivo pueden obtenerse a través de la web de la OMT, [www.unwto.org](http://www.unwto.org), o mediante el siguiente código QR.



### Resumen ejecutivo

La implantación de la estructura de la Secretaría sigue en marcha, conforme con lo establecido por el Secretario General en su informe sobre visión y prioridades de la Dirección (documento CE/108/5(b) rev.1), y con arreglo a los recursos aprobados y el número de puestos de trabajo.

Después de publicarse los correspondientes anuncios de vacantes, actualmente están en curso cinco procedimientos de selección. Al 1 de junio de 2020, el número total de funcionarios asciende a 82 y el número de titulares de contratos de servicios es de 63.

En 2018 se procedió a una revisión exhaustiva del régimen de personal no funcionario que se implantó en 2016, a fin de que dicho régimen sea más transparente, sistemático, sostenible y coherente en toda la Organización. Con el fin de seguir incrementando su eficiencia y de mejorar en las esferas de la retención y la movilidad, el régimen está revisándose en 2020.

En 2019 vio la luz un nuevo programa de formación inicial, encaminado a preparar mejor al personal recién contratado para el desempeño de sus funciones y a su familiarización con la Organización. El programa ha alcanzado ahora la fase final de su implantación.

Se está revisando el sistema de gestión y evaluación del rendimiento para que sus objetivos estén en consonancia con los fines de la Organización y para aprovechar mejor los recursos humanos de la Organización. El nuevo sistema se implantará junto con una formación apropiada para todos los miembros del personal, que se espera pueda ponerse en práctica una vez se reconsidere la situación creada por el brote de COVID-19.

Después del brote de COVID-19, el Secretario General creó un grupo de trabajo para proporcionar consejo y orientación en la implantación de medidas para salvaguardar la salud y el bienestar de todo el personal.

En sintonía con las Naciones Unidas, la Organización está preparando una estrategia de salud y bienestar centrada en el bienestar mental y físico y está evaluando los servicios de salud y bienestar, dando apoyo ante los retos sanitarios del personal y garantizando una financiación sostenible de estos servicios.

Para velar por su correcta implantación, se propone una clarificación del artículo 15.7 del Reglamento del Personal.

Se adjunta al presente documento el informe anual independiente de la Oficial de Ética para 2019-2020.

**PROYECTO DE DECISIÓN<sup>1</sup>**

**Punto 3 d) del orden del día**  
Informe sobre recursos humanos  
(documento CE/112/3(d))

*El Consejo Ejecutivo,*

*Habiendo examinado el informe,*

1. *Toma nota* de la información suministrada sobre los recursos humanos de la Organización;
2. *Expresa su satisfacción* por el trabajo que están llevando a cabo actualmente las personas que se encuentran al servicio de la Organización y por su contribución al programa de trabajo, especialmente a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos y las extraordinarias circunstancias generadas por la pandemia de COVID-19;
3. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen propuestas concretas a la Secretaría para la financiación de jóvenes profesionales en la OMT;
4. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen a la Secretaría funcionarios cedidos temporalmente, especialmente a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos;
5. *Hace suya* la reclasificación del puesto de Jefe del Departamento de Recursos Humanos de P.5 a P.4, tal como se menciona en el párrafo 11 e) del documento CE/112/3(e);
6. *Hace suya* la clarificación respecto al artículo 15.7 del Reglamento del Personal para garantizar su correcta implantación;
7. *Agradece* a la Oficial de Ética su informe acerca de las actividades realizadas desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 30 de abril de 2020, y
8. *Hace suya* la excepción al artículo 28 del Estatuto del Personal relativo a la edad obligatoria de jubilación, según se menciona en el párrafo 9 del documento CE/112/3(d), que será remitida para su aprobación a la Asamblea General.

---

<sup>1</sup> El presente texto es una propuesta de decisión. Para consultar la decisión definitiva adoptada por el Consejo, le rogamos se remita al documento de decisiones que se publica al finalizar la reunión.

## I. Informe sobre la situación de los recursos humanos de la Organización

1. El presente documento contiene información actualizada sobre la situación de los recursos humanos de la Organización al 1 de junio de 2020. Como en informes precedentes, se suministran estadísticas actualizadas sobre el personal, así como información sobre asuntos laborales. Además, se incluye el informe anual de la Oficial de Ética para 2019-2020 en el Anexo I a este documento.

## II. Autoridad presupuestaria y estructura organizativa

2. En el marco de los recursos aprobados y con el mismo número de puestos de plantilla, 106, se prosigue con los cambios en la gestión, conforme a lo comunicado por el Secretario General en su informe sobre la visión y las prioridades de la Dirección (documento CE/108/5(b) rev.1)), manteniéndose la posibilidad de permitir la financiación de puestos de plantilla adicionales utilizando fondos extrapresupuestarios. En el Anexo II al presente documento se adjunta el organigrama de la OMT.

### Desglose de los datos sobre la dotación real de personal

3. Los cuadros 1, 2, 3 y 4 que figuran a continuación contienen información sobre el número de funcionarios y la distribución por categoría, sexo, nacionalidad y edad, al 1 de junio de 2020. Como en los informes previos presentados al Consejo Ejecutivo, el desglose se ha realizado atendiendo a las categorías de personal existentes en el régimen común de las Naciones Unidas: servicios orgánicos y categorías superiores (grados de P.1 a ASG) y categoría de servicios generales (grados de G.1 a G.7), y tal y como se refleja en el programa de trabajo y el presupuesto de la Organización.

**Cuadro 1.a): Distribución del personal de plantilla por grado y sexo al 1 de junio de 2020**

Grado	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Superior	Total
Mujeres	6		4	8	4		22
Hombres	2	3	3	6	3	4	21
<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>43</b>
Grado	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
Mujeres		1	4	1	11	8	25
Hombres	1	2		4	5	2	14
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>39</b>

**Cuadro 1.b): Distribución del personal de plantilla por grado al 1 de junio de 2020**

Grado	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Superior	Total
<b>Subtotal</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>43</b>
Grado	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
<b>Subtotal</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>39</b>

**Cuadro 2: Distribución del personal de plantilla por categoría y sexo al 1 de junio de 2020**

Sexo	P y superior	G	Total
Mujeres	22	25	47
Hombres	21	14	35
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>82</b>

**Cuadro 3: Distribución del personal de plantilla por categoría y nacionalidad (incluidos los puestos de Secretario General y Director Ejecutivo) al 1 de abril de 2019**

País	G	P y superior	país	G	P y superior
Alemania	1	2	Líbano	1	1
Arabia Saudita		1	Lituania	1	
Argelia	1		Marruecos	1	
Argentina	1	2	Países Bajos		2
Austria	1	1	Nicaragua	1	
Bosnia y Herzegovina	1		Níger		1
Camboya		1	Perú		1
Canadá		1	Portugal	2	1
China		1	Reino Unido		1
España	21	8	República de Corea		2
Estados Unidos de América	1		República de Moldova	1	
Federación de Rusia		1	República Dominicana		1
Francia		4	Rumania		1
Georgia		2	Seychelles		2
Ghana	1		Suiza	1	
Hungría		1	Uruguay		1
Indonesia	1		Uzbekistán	1	
Italia	1	3			
			<b>Número total por categoría de los funcionarios</b>	<b>39</b>	<b>43</b>
			<b>Número total de funcionarios</b>	<b>82</b>	

4. En la actualidad, en la plantilla de la Secretaría hay treinta y seis (36) nacionalidades representadas. Es importante reiterar el compromiso de la Organización de contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, si bien manteniendo el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, y teniendo en cuenta el limitado número de puestos.

**Cuadro 4: Distribución del personal de plantilla por categoría y edad al 1 de junio de 2020**

Edad	G	P y superior	Total
De 30 a 39	4	10	14
De 40 a 49	20	17	37
De 50 a 54	4	7	11
De 55 a 59	8	4	12
60	0	0	0
61	2	2	4
62 o más	1		1
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>79</b>

5. Los funcionarios con nombramientos directivos de duración determinada y el Secretario General no están incluidos en el cuadro 4 anterior.
6. Con arreglo al Informe sobre recursos humanos presentado al Consejo Ejecutivo en su 103.<sup>a</sup> reunión, se empezó a aplicar un nuevo régimen de empleo para el personal no sujeto al

Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de la OMT, el 1 de enero de 2016. Este régimen se elaboró sobre la base de las recomendaciones del proyecto de informe A.385 de la DCI. En los cuadros 5 y 6, que figuran a continuación, se presenta ante el Consejo Ejecutivo la información sobre el número de titulares de contratos de servicios que forman parte de este régimen, así como su distribución por sexo, nacionalidad y edad, al día 1 de junio de 2020.

**Cuadro 5: Distribución de titulares de contratos de servicios por nacionalidad y sexo, al 1 de junio de 2020**

País	Mujeres	Hombres	País	Mujeres	Hombres
Australia	1		Grecia		1
Azerbaiyán		1	Irán, República Islámica del	1	
Belarús	1		Italia	2	2
Bélgica		2	Japón		1
Chile		1	Kenya		1
China		2	Líbano	1	
Colombia	1	1	Marruecos	1	
Egipto	1		México	1	
Eslovenia	2		Portugal	2	
España	15	9	Reino Unido	2	2
Filipinas	2		República Árabe Siria	1	
Francia	3		Rumania	1	
Georgia		1	Uruguay	1	
<b>Total</b>				<b>39</b>	<b>24</b>
			<b>Número total de titulares de contratos de servicios</b>	<b>63</b>	

**Cuadro 6: Distribución de titulares de contratos de servicios por edad, al 1 de junio de 2020**

Edad	Titulares contratos servicios
29 o menos	19
De 30 a 39	30
De 40 a 49	13
De 50 a 54	1
De 55 a 59	0
De 60 a 61	0
62 o más	0
<b>Total</b>	<b>63</b>

### III. Asuntos relacionados con el personal

7. Desde los anteriores informes sobre asuntos relacionados con el personal, se han producido diversas novedades que se indican a continuación.

#### Decisiones del Secretario General

8. De conformidad con el artículo 15 b) del Reglamento del Personal, el Secretario General decidió nombrar al Sr. Suman Billa (India) para el puesto de Director, D.1, de Cooperación Técnica y Ruta de la Seda.

9. El Secretario General decidió nombrar a la Sra. Shirin El Tayan (España) para el puesto de Oficial Superior de Protocolo/Auxiliar Especial del Secretario General, P.3, dentro del Gabinete del Secretario General.
10. En interés de la Organización, se hizo una excepción al artículo 28 del Estatuto del Personal y el Secretario General decidió prolongar el nombramiento del Sr. Shanzhong Zhu (China) como Director Ejecutivo más allá de la edad obligatoria de jubilación.

### Procesos de selección

11. Después del anuncio de las correspondientes vacantes se han cubierto los puestos siguientes:

Referencia de la vacante	Designación del puesto	Nombre del titular del puesto y nacionalidad
UNWTO/HHRR/VAC/01/STAT/2019	Jefe, Departamento de Estadísticas (P.4)	Hernán Epstein (Argentina)
UNWTO/HHRR/VAC/06/IRPD/2019	Oficial de Alianzas, Departamento de Relaciones Institucionales y Colaboraciones / Oficina de Enlace de Ginebra (P.1)	Rosa Alba Ruffo (Italia)
UNWTO/HHRR/VAC/19/RDEU/2019	Directora, Departamento Regional para Europa (P.4)	Alessandra Priante (Italia)

12. Después de la publicación de anuncios de vacantes, está en curso el proceso de selección y contratación de personal para los puestos que se indican. El resultado de los procesos de selección se comunicará en un ulterior informe sobre recursos humanos.
  - a) Director(a), P.5, Administración y Finanzas (UNWTO/HHRR/VAC/05/DAFN/2019)
  - b) Gestor(a), P.3, Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/19)
  - c) Director(a), P.5, Departamento de Innovación, Inversiones y Transformación Digital (UNWTO/HHRR/VAC/34/IIDT/2019)
  - d) Asistente de Servicios de Conferencias, G.5, Departamento de Servicios de Conferencias (UNWTO/HHRR/VAC/38/COSE/2019)
  - e) Director(a), P.3, Departamento Regional para Europa (UNWTO/HHRR/VAC/10/RDEU/2020)
  - f) Oficial del Programa, P.1, Departamento Regional para África (UNWTO/HHRR/VAC/11/RDAF/2020)

Para garantizar la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Organización y alinear correctamente el alcance y las necesidades de un organismo de las Naciones Unidas con recursos financieros y humanos limitados, el siguiente puesto se ha reclasificado:

- a) Jefe/a, P.4, Departamento de Recursos Humanos (UNWTO/HHRR/VAC/35/HHRR/2019) – *reclasificado de P.5 a P.4.*

### Ética y rendición de cuentas

13. En 2018, a tenor de la recomendación formulada por KPMG en su examen de los sistemas de control interno con respecto a las actividades estratégicas, de designar un Oficial de Ética que estuviera presente en la sede de la Organización para alentar la denuncia de irregularidades o de cualquier potencial conducta prohibida, el Secretario General nombró a la Sra. Marina Diotallevi como Oficial de Ética, con una doble función de Oficial de Ética y responsable de Ética, Cultura y Responsabilidad Social en sintonía con otros organismos de las Naciones Unidas con recursos limitados. El informe independiente de la Oficial de Ética para el Consejo Ejecutivo se adjunta en el Anexo I.

### **Procesos administrativos internos**

14. Para mejorar la eficiencia de los recursos internos y la sostenibilidad, se han desarrollado varios sistemas electrónicos. Las mejoras se centran principalmente en el desarrollo de un sistema de gestión electrónica de las licencias, así como la creación de formularios electrónicos para reemplazar los actuales sistemas que emplean aún el papel.

### **Discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) y abuso de autoridad**

15. En el contexto de abordar la discriminación, el acoso (incluido el acoso sexual) y el abuso de autoridad, la OMT está finalizando actualmente una política sobre esta cuestión, en sintonía con la de las Naciones Unidas, adoptada por la JJE en 2018, que será publicada en 2020. Esta política está encaminada a crear y mantener un entorno laboral sin forma alguna de discriminación, acoso (incluido el acoso sexual) o abuso de autoridad, además de esclarecer los mecanismos de resolución a través de canales formales e informales que tienen a su disposición todos los miembros del personal.
16. En el marco de esta política, está preparándose también un código de conducta para los eventos de la OMT para velar por unos eventos en los que todos puedan participar en un entorno inclusivo, respetuoso y seguro. Se velará así porque los eventos de la Organización se guíen por los más elevados estándares éticos y profesionales.
17. Para mejorar aún más la diligencia debida, se está planteado la participación en una base de datos ClearCheck. Esta base de datos es una aplicación centralizada altamente segura para el cribado de candidatos en procesos de selección de personal. Recoge información sobre acosadores sexuales y presuntos acosadores suministrada por las entidades de la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación, con el fin de evitar que vuelvan a ser empleados dentro del sistema de las Naciones Unidas.

### **Régimen médico revisado para el personal de la OMT**

18. Con miras a seguir mejorando las condiciones de todo el personal de la OMT, se han realizado varias modificaciones en las prestaciones y la cobertura médica, con efecto desde el 1 de enero de 2020, en relación con los tratamientos dentales y el cuidado de la vista, sin coste para la Organización ni para los miembros del personal.

### **Régimen revisado para los mecanismos contractuales**

19. El régimen contractual implantado en 2016 para el personal que no está sujeto al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal de la OMT, a saber, titulares de contratos de servicios, funcionarios cedidos temporalmente, asistentes en prácticas y asesores especiales, fue mejorado en 2019. El propósito es que dicho régimen sea más transparente, sistemático y sostenible. En 2020, se está revisando el sistema, con el objetivo de seguir mejorándolo en cuanto a retención y movilidad.

### **Programa de formación inicial**

20. A fin de velar por que el personal recién nombrado esté preparado para su nueva función y que se familiarice con la Organización, ayudándolos por tanto a que sean eficaces cuanto antes, en 2019 se elaboró un programa de formación inicial para personal recién contratado. El programa se estructura a grandes rasgos en tres fases, dos de las cuales se han implantado ya, consistentes en la entrega de un cuaderno de introducción con información práctica para el personal recién llegado a Madrid, y un nuevo sitio intranet para todos los miembros del personal con información de interés sobre procedimientos administrativos y derechos.
21. La tercera fase del programa de formación inicial, que se implantará en 2020, consiste en un curso obligatorio para los recién llegados, preparado en coordinación con todos los departamentos de la OMT, con información valiosa sobre la misión, las metas y objetivos, los valores y competencias, los procedimientos internos y las actividades de la Organización. La finalidad de esta tercera fase es seguir creando un ambiente positivo y acogedor para los recién llegados.

### **Contratación y selección**

22. Está prevista la pronta publicación de un texto administrativo donde se esbocen las políticas y los procedimientos relativos a la captación y selección de personal. El documento tiene por objeto establecer directrices y procedimientos más claros para la selección del personal de la Organización y mejorar la transparencia en los procesos de selección.

### **Gestión y evaluación del rendimiento**

23. Dentro de los esfuerzos desplegados para crear un marco exhaustivo de rendición de cuentas y avanzar hacia una cultura de resultados en la Secretaría, se ha llevado a cabo una revisión del sistema de gestión y evaluación del rendimiento. El nuevo sistema mejorará los resultados de los departamentos al optimizar el rendimiento a todos los niveles, gracias a la promoción de una cultura de alto rendimiento, desarrollo personal y aprendizaje continuo, empoderar a los supervisores y hacerles responsables de la gestión de su personal, alentar la participación del personal en la planificación y el cumplimiento del trabajo, y reconocer el rendimiento satisfactorio, así como abordar el bajo rendimiento de manera justa y equitativa. El nuevo sistema se implantará junto con una formación apropiada para todo el personal, que cabe esperar que pueda impartirse una vez se reconsidere la situación creada por el brote de COVID-19.

### **Reclasificación de puestos**

24. En 2020 se publicó un texto administrativo revisado donde se establecen unas directrices y unos procedimientos más claros para la reclasificación de puestos en la Organización, en sintonía con las políticas de las Naciones Unidas.

### **Medidas excepcionales adoptadas por el brote de COVID-19**

25. Tras el brote de una nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19), el Secretario General creó un grupo de trabajo cuyo fin era hacer un seguimiento de la situación y proporcionar asesoramiento y orientación al Secretario General. En este sentido, se tomaron medidas para salvaguardar la salud y el bienestar de todo el personal, de conformidad con las directrices facilitadas por las Naciones Unidas y el gobierno anfitrión. Se recomendó a los miembros del personal que trabajaran desde casa hasta que se estabilizara la situación. La Organización es consciente del impacto significativo que esta situación ha creado en sus Estados Miembros y está velando por que sus recursos se utilicen de la manera más racional posible.

### **Salud y bienestar**

26. En sintonía con la estrategia de salud anunciada por las Naciones Unidas, la Organización está desarrollando una red de apoyo específica sobre salud y bienestar, centrada en cuatro temas estratégicos principales: a) crear un entorno de trabajo que favorezca el bienestar físico y mental, b) desarrollar, ofrecer y evaluar continuamente unos servicios de salud y bienestar, c) acoger y apoyar al personal con problemas de salud, y d) garantizar una financiación sostenible de estos servicios.

### **Funcionarios cedidos temporalmente**

27. También en 2020, se constata un creciente interés de los Estados Miembros por la opción de capacitación de la Organización según la cual un Estado Miembro puede enviar a expertos o funcionarios del ámbito turístico, a título no reembolsable, para que participen en las actividades de la Secretaría durante un periodo de tiempo determinado. El acuerdo se formaliza mediante un memorando de entendimiento

### **Programa de jóvenes profesionales**

28. La OMT suscribió un acuerdo con el PNUD sobre la gestión del programa de Jóvenes Profesionales (JPO) que se aplica en el ámbito de las Naciones Unidas. Los Estados Miembros interesados pueden adscribir a sus jóvenes profesionales a la OMT por periodos de entre uno y tres años si financian el puesto a través de este acuerdo marco.

### **Clarificación de la disposición 15.7 del Reglamento del Personal**

29. La disposición 15.7 del Reglamento del Personal establece:



*«El jefe directo podrá recomendar al Secretario General la concesión de un aumento suplementario al funcionario que no perciba el sueldo máximo de su grado y cuyo trabajo durante el periodo considerado se haya evaluado, de conformidad con la disposición 15.11 (Informes anuales), como especialmente meritorio ».*

Se clarifica en el presente documento que la concesión de un aumento [de escalón] suplementario dentro del grado puede consistir en un aumento de varios escalones dentro del grado y no está, por lo tanto, limitado a uno.

\* \* \*

## **Anexo I: Informe del Oficial de Ética acerca de las actividades llevadas a cabo en 2019-2020**

El 2 de mayo de 2018, el Secretario General designó a la Sra. Marina Diotallevi, Responsable del Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social, como la nueva Oficial de Ética independiente dentro de la OMT. El nombramiento fue reconocido por el Consejo (CE/DEC/5(CVIII)). La Oficial de Ética depende directamente del Secretario General y del Consejo Ejecutivo.

### **Informe anual de la Oficial de Ética**

El presente informe ha sido elaborado por la Oficial de Ética de la OMT y se eleva al Consejo Ejecutivo a título informativo y para decisión. El informe abarca el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2020.

#### **Índice**

- I. Introducción
- II. Antecedentes e información general
- III. Actividades de la Oficina de Ética durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2020.
  - A. Protección del personal frente a represalias por haber denunciado conductas indebidas y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas.
  - B. Difusión, formación y educación
  - C. Asesoramiento y orientación
  - D. Programa de información financiera
  - E. Establecimiento de normas y apoyo a políticas
- IV. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales
- V. Consideraciones finales

#### **I. Introducción**

1. La Sra. Diotallevi es la primera Oficial de Ética interna dentro de la Secretaría de la OMT desde el establecimiento de la función de ética en 2013 como una entidad separada e independiente de la OMT (CE/DEC/12(XCIV)). La función de ética se había externalizado previamente a la UNOPS, radicada en Copenhague (desde 2013 hasta 2016) y posteriormente a un funcionario jubilado de la OMT, basado en Chile (desde 2017 al 30 de abril de 2018).
2. La decisión del Secretario General de contar por primera vez con un Oficial de Ética en la sede (NI/04/18) se tomó de conformidad con una recomendación emanada de la auditoría de «Examen de calidad de las políticas internas» que llevó a cabo la empresa KPMG (NI/02/18) con el fin de fortalecer la gobernanza interna y propiciar la implementación de reformas internas necesarias y políticas éticas.
3. Dado el pequeño tamaño de la Organización, las responsabilidades de la función de ética independiente en la OMT se asignaron, como doble función, a la funcionaria encargada de un departamento operativo, concretamente el Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social.
4. El presente informe es el segundo que emite la Oficial de Ética interna de la OMT, en Madrid. Se trata del séptimo informe anual desde que se creara la función de ética en 2013.

#### **II. Antecedentes e información general**

5. La función de ética de la OMT se creó en 2013, en virtud de la decisión 12(XCIV) del Consejo Ejecutivo.

6. De conformidad con los patrones de referencia aplicados en las Naciones Unidas, la función de ética persigue promover una cultura ética en la Organización, basada en la integridad, la rendición de cuentas, la transparencia y el respeto. Se trata de un sistema interno de gestión para garantizar la integridad del personal.
7. En la misma decisión [CE/DEC/12\(XCIV\)](#), el Consejo Ejecutivo aprobó el mandato de la función de ética de la OMT, en el que se incluían los estándares sugeridos por la División Común de Inspección (DCI) en su informe titulado «La ética en el sistema de las Naciones Unidas» ([JIU/REP/2010/3](#)), además de una serie de funciones discrecionales.
8. El mandato aprobado en la decisión mencionada sigue vigente para la nueva función de ética interna y se recoge a continuación:

- **Funciones uniformes de la DCI:**

- i) Preparación y difusión de normas sobre ética.
- ii) Preparación e impartición de actividades de formación sobre ética.
- iii) Provisión de asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre ética para todo el personal de la Organización, independientemente de su situación contractual.
- iv) Administración de la política de la Organización para la protección del personal frente a represalias por informar de malas conductas y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (la denominada «política de protección de los denunciantes»).
- v) Administración del programa de declaración de la situación financiera de la Organización.

- **Funciones adicionales acordadas por el Consejo Ejecutivo:**

- i) Recepción de quejas sobre conductas contrarias a la ética, incluidos casos de acoso, asesoramiento sobre la existencia de indicios razonables y propuesta a la Dirección respecto al mejor enfoque para abordar el caso.
- ii) Utilización de una línea telefónica de consulta directa sobre ética a fin de recibir no solo llamadas sobre cuestiones de ética en el sentido estricto, sino todos los informes o quejas de mala conducta, para remitirlos a quien corresponda.
- iii) Ayuda en la mediación entre el personal cuando el Secretario General lo solicite.
- iv) Ayuda para buscar investigadores adecuados cuando los casos requieran una investigación.

- En su 109ª reunión, celebrada en Manama (Bahréin), del 30 de octubre al 1 de noviembre de 2018, **el Consejo Ejecutivo acordó una función adicional** ([CE/DEC/6\(CIX\)](#)), que consiste en autorizar al Oficial de Ética de la OMT a:

- v) Proceder a examen inicial de las denuncias de conducta indebida formuladas contra el Jefe Ejecutivo de la Organización, con miras a recomendar las actuaciones oportunas.

### III. Actividades de la Oficial de Ética en el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2020

**A. Protección del personal frente a represalias por las denuncias de conductas indebidas y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas**

9. El 14 de junio de 2013, el Secretario General promulgó, mediante la circular NS/768, la política de protección de la OMT frente a represalias por denuncias de conductas indebidas y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas:
- i) animar y proteger a los funcionarios que revelen información sobre conductas indebidas que de otra forma no se descubrirían o cooperen con una actividad de investigación debidamente autorizada;
  - ii) garantizar que la Organización pueda ocuparse de dichos casos de forma eficaz y que pueda gestionar los riesgos; y
  - iii) garantizar que la Organización funcione de manera transparente y responsable con el objetivo de fomentar una buena gobernanza corporativa.
10. La Oficina de Ética recibe de forma confidencial las notificaciones de conductas indebidas o denuncias por represalias, y lleva a cabo una evaluación preliminar para determinar, entre otras cuestiones, si existen elementos suficientes para que quepa remitir el caso para llevar a cabo una investigación formal.
11. Durante el periodo cubierto por este informe, la Oficial de Ética no recibió ninguna notificación de conducta indebida ni quejas de represalias.
12. En ausencia de una oficina de supervisión interna, la Oficina de Ética es la única entidad independiente de la Organización. No obstante, dado que la Oficial de Ética rinde cuentas directamente al Secretario General, en principio, no debería ocuparse de las alegaciones de conducta indebida contra el jefe ejecutivo de la Organización, a fin de evitar un conflicto real o percibido de intereses.
13. No obstante, de conformidad con la decisión del Consejo Ejecutivo anteriormente mencionada (CE/DEC/6(CIX)) y su párrafo 14, que solicita a «la Oficial de Ética de la OMT que informe de cualquier avance en la siguiente reunión del Consejo Ejecutivo, como parte de su informe anual», la Oficial de Ética, previa consulta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y a la Asesora Jurídica de la OMT, propuso un ajuste de la política de protección frente a represalias de la OMT (NS/768) de 2013 para incluir una nueva sección específica sobre alegaciones contra el jefe ejecutivo de la Organización.
14. Siguiendo las instrucciones del Consejo Ejecutivo, la Oficial de Ética propuso una nueva sección 9 de la política de la OMT sobre denuncias y protección frente a represalias, con el siguiente texto:
- “9. Comunicación de alegaciones de conducta indebida contra el jefe ejecutivo de la Organización*
- 9.1 *Con arreglo a su decisión 6(CVIX) de 2018, el Consejo Ejecutivo autoriza a la Oficial de Ética de la OMT a llevar a cabo un examen inicial de cualquier denuncia de mala conducta relativa al Secretario General, a fin de recomendar las actuaciones futuras que procedan.*
  - 9.2 *Los funcionarios de la OMT pueden comunicar a la Oficial de Ética cualquier alegación de conducta indebida/irregularidades relacionada con el jefe ejecutivo de la Organización, incluida cualquier solicitud de protección frente a represalias vinculada con ella. El plazo máximo para la presentación de un informe es como máximo de un (1) año después de que haya tenido lugar la actividad protegida.*
  - 9.3 *Al recibir una reclamación formal, el Oficial de Ética notificará al Presidente del Consejo Ejecutivo las alegaciones formuladas en contra del Secretario General, a ser posible, en un periodo de 5 días laborables.*
  - 9.4 *El Oficial de Ética de la OMT llevará a cabo un examen de los indicios razonables de conducta indebida/irregularidad y represalias para determinar si:*

- a) *los hechos denunciados son atribuibles al Secretario General, o a otras instancias administrativas de la Organización;*
- b) *los hechos denunciados, de demostrarse, pueden constituir una conducta indebida conforme a la definición de la sección 2.2 anterior;*
- c) *las denuncias de mala conducta se han recibido dentro de plazo;*
- d) *las denuncias parecen haberse formulado de buena fe, y las represalias denunciadas no parecen ser consecuencia de la aplicación legítima del Estatuto y el Reglamento del Personal; y*
- e) *la represalia o la amenaza de represalia existe (actividad protegida).*

9.5 *El Oficial de Ética intentará completar la evaluación preliminar en un plazo de 45 días desde la recepción del informe y presentará su resolución y recomendaciones al respecto al Presidente del Consejo Ejecutivo para que actúe, según proceda.*

9.6 *El Oficial de Ética notificará por escrito al denunciante del resultado de la evaluación preliminar.*

9.7 *Una vez recibida la resolución y las recomendaciones del Oficial de Ética, el Consejo Ejecutivo decidirá si remite el asunto para una investigación oficial.*

9.8 *En el caso de que se estime necesaria una investigación completa para examinar las denuncias, el Consejo Ejecutivo remitirá el caso a un investigador externo o a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas».*

15. El texto revisado de la política de la OMT de protección ante represalias, incluida la nueva sección 9 sobre comunicación de denuncias en contra del jefe ejecutivo de la Organización, se ha enviado al Departamento de Recursos Humanos y está pendiente de su aprobación por parte del Secretario General antes de su publicación.

## **B. Difusión, formación y educación**

16. Con miras a consolidar la cultura ética en toda la Organización, la Oficial de Ética prevé el lanzamiento de un curso de recordatorio sobre ética e integridad de carácter periódico para todo el personal de la OMT, incluida la alta dirección.
17. Al último curso obligatorio en línea sobre ética e integridad asistieron todos los miembros del personal entre marzo y junio de 2019 (nota de información IC/10/19). El personal de nueva contratación debe realizar este curso durante sus primeros meses de trabajo en la Organización.
18. El curso en línea sobre Ética e Integridad es un curso obligatorio que todo el personal de la OMT, en todos los niveles, sin excepción, ha de completar. Dicho curso se facilita a través de la plataforma de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y tiene como objetivo concienciar más acerca de los valores y estándares de integridad esenciales que se deben observar en el entorno laboral.
19. Durante el periodo examinado, se han actualizado con regularidad las páginas de la red de intranet del sitio de ética, agregándose enlaces a documentos de interés de órganos institucionales de la OMT (Consejo Ejecutivo y Asamblea General) relacionados con el mandato de la función de ética, entre ellos todas las instrucciones administrativas y boletines del Secretario General sobre ética organizacional y políticas afines, así como documentos clave de la Dependencia Común de Inspección (DCI) con miras a facilitar la referencia a todos ellos.

## **C. Asesoramiento y orientación**

20. De conformidad con su cometido de asesoramiento, la Oficina de Ética ofrece asesoramiento y orientación confidenciales independientes sobre ética al personal de la OMT, la Dirección y los departamentos, a fin de velar por que el proceso de toma de decisiones se avenga a los valores, principios y normas de las Naciones Unidas. Se han puesto a disposición líneas de ayuda específicas por teléfono y por correo electrónico para asesorar de forma confidencial.
21. Durante el periodo objeto de examen, la Oficial de Ética recibió consultas directas o examinó solicitudes de veinticuatro funcionarios; doce de ellos mujeres y doce hombres. El asesoramiento y la orientación facilitados por la Oficial de Ética incluyeron aclarar o interpretar los reglamentos, disposiciones y normas de la OMT respecto de actividades prohibidas o restringidas, tales como conflictos de intereses personales, actividades externas y aceptación de distinciones honoríficas.
22. La Oficial de Ética prestó asesoramiento y orientación confidenciales sobre acoso en el lugar de trabajo (dos miembros del personal), maltrato y abuso de autoridad (tres miembros del personal) e intimidación (un miembro del personal). Se han canalizado nueve solicitudes formales relativas a actividades externas dirigidas al Secretario General, conforme a la práctica establecida, a través del Departamento de Recursos Humanos, la Asesora Jurídica y la Oficial de Ética, con miras a recabar el asesoramiento adecuado antes de su presentación al Secretario General para su decisión definitiva.
23. La Oficial de Ética fue consultada también por un panel de evaluación de ofertas creado para examinar una determinada licitación en un proceso de adquisición en relación con un posible conflicto de intereses relacionado con uno de los licitantes. Después de reunirse con los miembros del panel, la Oficial de Ética revisó el caso y emitió una opinión escrita en la que confirmaba la existencia de un riesgo de un posible conflicto de interés organizacional con el licitante.
24. Se recibieron varias reclamaciones sobre cuestiones de índole laboral, lo que no suele formar parte del ámbito de competencias de la Oficial de Ética. Las cuestiones a las que se referían eran las disposiciones sobre terminación del servicio y la ausencia de orientaciones o información recibidas de los servicios pertinentes; la rescisión de un contrato de experto y el retraso en el pago de los emolumentos adeudados; y la falta de provisión de un espacio adecuado de enfermería. La Oficial de Ética dio seguimiento a estas cuestiones con los servicios competentes.
25. Por último, la Oficial de Ética considera que los nuevos procedimientos internos sobre nombramientos y promociones, aunque aprobados por el órgano rector como enmienda al Estatuto y al Reglamento del Personal de la OMT (SGB/08/19), dejan amplio espacio de mejora – desde una perspectiva ética– en términos de transparencia y prevención de posibles conflictos de interés. En este sentido, la Oficial de Ética ha sugerido una solución práctica al departamento responsable con el fin de mitigar o eliminar los riesgos percibidos o potenciales.

#### **D. Programa de información financiera**

26. El programa de información financiera de la OMT (PIF) de noviembre de 2013 (circular NS/774) ha sido revisado y reemplazado por una instrucción administrativa (AI/915/19) sobre el documento de declaración de intereses promulgado por el Secretario General el 9 de julio de 2019.
27. La nueva política de declaración de intereses de la Organización fija la obligación para un grupo concreto de miembros del personal de la OMT de cumplimentar sus documentos de declaración de intereses con carácter anual y presentarlos a la Oficial de Ética.
28. Conforme a la AI/915/19, tienen obligación de cumplimentar anualmente un documento de declaración de intereses los siguientes miembros del personal:
  - a) Todos los funcionarios en el nivel P.5 y en niveles superiores.
  - b) El Oficial Jefe de Adquisiciones y todos los funcionarios cuyas funciones laborales principales consisten en la adquisición de bienes y servicios para la OMT.
  - c) El Director, Administración y Finanzas, el Jefe, Presupuesto y Finanzas, el Tesorero de la OMT y todos los funcionarios cuyas funciones laborales principales estén relacionadas con la inversión de los activos de la Organización o de cualquier cuenta sobre la que la OMT ostente una relación fiduciaria o de custodio.

- d) Los funcionarios de la Organización que tengan acceso directo a adquisiciones confidenciales (personal de la categoría de Servicios Generales o personal del Gabinete del Asesor Jurídico) o a información de inversiones, o cuya participación en actividades de adquisiciones durante un periodo limitado o en circunstancias excepcionales justifique que se cumplimente un documento de declaración de intereses.
  - e) Todos los funcionarios que sean miembros del Comité de Supervisión de Adquisiciones.
  - f) Otros funcionarios, miembros del personal e individuos designados por el Secretario General, cuando este lo considere oportuno y necesario para el interés general de la Organización
29. El Secretario General facilita a la Oficial de Ética la lista de los funcionarios que han de presentar documentos de declaración de intereses.
  30. A principios de agosto de 2019, la Oficial de Ética recibió una lista aprobada por el Secretario General con los nombres de quince funcionarios, a efectos de que cumplimentaran el documento de declaración de intereses para el año 2018.
  31. La Oficial de Ética envió una comunicación personalizada el 7 de agosto de 2019 a los quince funcionarios designados, incluido el Secretario General, solicitándoles que cumplimentaran el documento de conflicto de intereses en línea y lo presentaran antes del 30 de septiembre de 2019. Los quince lo presentaron, aunque uno de ellos con algo de retraso.
  32. De esos quince, hubo doce funcionarios (80%) en los que no se encontró conflicto de intereses. En el caso de dos funcionarios (13%) podría parecer que hubiera un posible conflicto de intereses, uno por tener un cónyuge que trabaja en el sistema de las Naciones Unidas y otro por una ocupación académica externa, por la cual tras un examen minucioso, no se encontró conflicto de intereses. No obstante, un miembro del personal presentó una declaración incompleta, por lo que la Oficial de Ética solicitó repetidamente documentación adicional de referencia en relación con una actividad externa remunerada junto con la correspondiente autorización por escrito del Secretario General. Puesto que parte de la información solicitada no se suministró hasta principios de 2020, el examen minucioso y el seguimiento del caso se ha retrasado considerablemente debido al confinamiento derivado de la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, en este momento, no puede descartarse aún que pudiera haber un conflicto de intereses.

## **E. Establecimiento de estándares y apoyo a políticas**

33. Como se mencionó en los párrafos 13 a 15 de este informe, la política de la OMT de protección ante represalias (NS/768) de 2013 ha sido actualizada y completada con una nueva sección sobre la comunicación de denuncias de conducta indebida en contra del jefe ejecutivo de la Organización, tal como solicitó el Consejo Ejecutivo. La nueva instrucción administrativa sobre dicha política está a la espera de la aprobación del Secretario General como paso previo a su publicación.
34. No obstante, en los próximos meses será necesario introducir cambios adicionales en esta política de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), en particular con respecto a la inclusión de un mecanismo externo e independiente de apelación para casos en que no se determinen indicios razonables, así como sobre procedimientos de actuación normalizados para la protección de aquellos que comunican una conducta indebida (denunciantes) y para abordar los casos de represalias.
35. La Oficial de Ética está colaborando actualmente con el Departamento de Recursos Humanos y el Gabinete de la Asesora Jurídica en la preparación de una futura política de la OMT para abordar la discriminación, el acoso (incluido el acoso sexual) y el abuso de autoridad, basada en el boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (ST/SGB/2019/8).

### **Examen de otras políticas**

36. La Oficial de Ética ha aportado comentarios al plan de acción para todo el sistema de Naciones Unidas relativo al marco de rendición de cuentas para la transversalización de la igualdad de

género y el empoderamiento de las mujeres en las entidades de las Naciones Unidas, así como al Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el fortalecimiento de la función de investigación, de 2020.

37. Se ha solicitado también a la Oficial de Ética que mantenga una entrevista con KPMG sobre el estado en que se encuentra la aplicación de las recomendaciones que figuran en la evaluación de los desfases en el control interno y el cumplimiento llevada a cabo por KPMG en 2018.

#### **IV. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales**

38. En julio de 2019, la Oficial de Ética de la OMT asistió a la 11.ª Conferencia de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que se celebró en la sede de la Oficina Europea de Patentes en Múnich (Alemania).
39. La Red de Ética de las Naciones Unidas se fundó en 2010 en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE), con miras a fomentar la colaboración y la coherencia de todo el sistema en el ámbito de la ética y la integridad, con la participación de oficiales de ética de la Secretaría y de fondos y programas de las Naciones Unidas, organismos especializados de las Naciones Unidas, así como instituciones financieras internacionales. La Red de Ética contaba entre sus miembros con 40 organizaciones en 2019.
40. La participación de la Oficial de Ética de la OMT constituyó una buena oportunidad de poner en común experiencias, aprender y debatir sobre asuntos de vigencia general relacionados con la función de ética, así como de realzar la capacidad profesional de la función de ética y fomentar estándares de actuación comunes en esta función.
41. Entre las diversas cuestiones sobre las que deliberaron durante la reunión de tres días estuvieron, entre otras, los conflictos de interés y los riesgos organizacionales; la protección de los denunciantes y las represalias; la prevención de la explotación sexual, el abuso y el acoso; la estrategia para mejorar la cultura ética en las organizaciones.
42. En el informe del Secretario General de las Naciones Unidas ante la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre las actividades de la Oficina de Ética se recoge toda la información acerca de la labor de la Red de Ética (documento [A/74/78](#)).

#### **V. Consideraciones finales**

43. La función de ética en las organizaciones de las Naciones Unidas está destinada a cultivar y cuidar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas. Aunque ha habido algunos progresos en la OMT con el establecimiento de una función de ética interna, poco se ha conseguido en términos de fortalecimiento de la cultura ética general. Si bien el personal tiene ahora la posibilidad de acceder a servicios de asesoramiento independientes y confidenciales en la sede y recibir el asesoramiento y la orientación de la Oficial de Ética de forma presencial, parece que la existencia de una función de ética interna no ha sido aún plenamente asimilada por la alta dirección.
44. A diferencia de la Asesora Jurídica o el Jefe de Recursos Humanos, la Oficial de Ética raramente es invitada a participar en las reuniones de coordinación interna de alto nivel, ni siquiera en las reuniones más recientes celebradas para coordinar las medidas de la COVID-19, donde uno de los elementos importantes hubiera sido discutir el comportamiento responsable tanto del personal como de la administración en estas difíciles circunstancias. Esta última circunstancia ha sido señalada mediante una queja por escrito de la Oficial de Ética a la oficina ejecutiva.
45. Dos años después del establecimiento de la función de ética interna, el puesto de Oficial de Ética sigue sin haberse creado formalmente (según el Departamento de Recursos Humanos, porque carece de una clasificación oficial de expertos externos) y, por esta razón, el trabajo desempeñado hasta ahora por la Oficial de Ética sigue sin ser remunerado. No obstante, durante el mismo periodo, se crearon sorprendentemente otros dos puestos de alto nivel y sus titulares respectivos fueron designados internamente o contratados del exterior.



46. A la luz de la sensibilidad y la confidencialidad de su mandato y del creciente número de tareas asignadas por los órganos rectores de la Organización, la función de ética requiere un compromiso más firme y serio por parte de la alta dirección, que incluye la designación de unos recursos humanos y financieros adecuados, para poder funcionar de manera eficiente y efectiva con el fin de alcanzar sus objetivos.

Marina Diotallevi  
Oficial de Ética, OMT  
30 de abril de 2020