



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de abril de 2019
Español
Original: inglés

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2019

11 a 13 de junio de 2019

Tema 9 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2018

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”. El Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe y formuló recomendaciones, como se preveía en el boletín.

El informe anual abarca cada una de las esferas de actividad previstas en el mandato de la Oficina: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas, b) actividades de capacitación, formación y divulgación, c) asesoramiento y orientación, d) Programa de Declaración de la Situación Financiera, e) protección del personal contra represalias, y f) participación en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. De conformidad con la decisión [2014/12](#) de la Junta Ejecutiva, el informe también presenta observaciones y recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento. El informe abarca las actividades y los servicios relacionados con el personal del UNICEF, así como con los consultores y otros no funcionarios, en la medida en que sean pertinentes.

En la sección X figuran los elementos de un proyecto de decisión.

* [E/ICEF/2019/9](#).



I. Introducción

1. El presente informe, el décimo desde la creación de la Oficina de Ética del UNICEF en diciembre de 2007, abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018. Se presenta a la Junta Ejecutiva durante su período de sesiones anual de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el boletín del Secretario General, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”(ST/SGB/2007/11).

II. Resumen e información general sobre las actividades de la Oficina de Ética

2. Al igual que en años anteriores, las actividades de la Oficina de Ética se llevaron a cabo en las siguientes esferas de trabajo previstas en el mandato:

a) Orientación y apoyo normativo a la administración respecto a la fijación de normas éticas mediante el examen de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la Organización, y el asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal aplicable, las directrices del UNICEF y las normas de conducta de la administración pública internacional,

b) Concienciación del personal sobre los valores y las normas de conducta y procedimientos de las Naciones Unidas cuya observancia se espera, mediante capacitación y otras formas de divulgación,

c) Asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y la administración, a petición suya, sobre cuestiones relacionadas con la ética,

d) Gestión del Programa de Declaración de la Situación Financiera,

e) Desempeño de las funciones asignadas con arreglo a la política de protección contra represalias,

f) Contribución a enfoques armonizados de las cuestiones éticas en el marco del sistema de las Naciones Unidas.

3. En 2018 la Oficina de Ética recibió y respondió 738 solicitudes de servicios, frente a 634 en 2017 y 321 en 2016. En otras palabras, el número de solicitudes de servicios recibidas en 2018 se duplicó con creces en comparación con 2016 y siguió representando un notable aumento con respecto a 2017. Este continuado aumento de las solicitudes de servicios puede atribuirse principalmente a tres factores:

a) Sobre la base de la experiencia adquirida en 2016 y 2017, la Oficina de Ética continuó e intensificó sus esfuerzos en 2018 para aumentar su visibilidad y accesibilidad para el personal del UNICEF en todo el mundo. La Oficina participó en numerosas iniciativas de divulgación y concienciación, como la organización de la segunda iniciativa relativa al Mes del Liderazgo en Ética en octubre de 2018, la creación de una presencia más coherente en los medios sociales internos y la labor encaminada a mejorar aún más su presencia en la intranet del UNICEF, haciendo gran hincapié en la accesibilidad y la facilidad de uso,

b) Tras los cambios habidos en la dirección superior del UNICEF a principios de 2018, hubo un impulso y un interés adicionales en todos los niveles a escala mundial por debatir, apoyar y promover el mandato de la Oficina de Ética, a saber, cultivar y fomentar una cultura de ética e integridad. Esto coincidió con el alcance del movimiento #MeToo en el sector humanitario, incluido el sistema de las Naciones Unidas. Una expresión visible de este nuevo impulso e interés fue la decisión de la

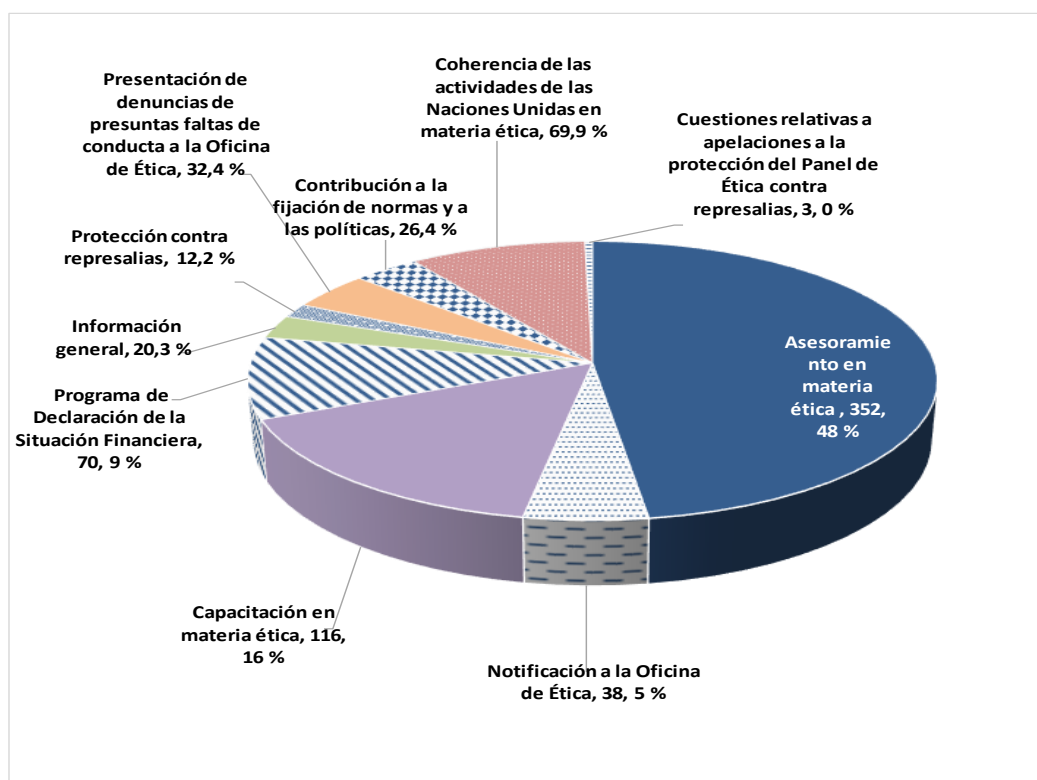
Directora Ejecutiva de encargar tres exámenes independientes de cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros y la conducta sexual indebida, que incluyen temas tales como el sistema del UNICEF para la protección de los beneficiarios contra la explotación y el abuso sexuales, la forma en que el UNICEF ha abordado las cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la discriminación por razón de género, y el acoso en el lugar de trabajo. Dos de los grupos de asesores especializados presentaron sus informes finales, con recomendaciones para el UNICEF, antes de finales de 2018. Se espera que el tercer grupo, el Grupo de Trabajo Independiente sobre discriminación por motivos de género, acoso y abuso de autoridad en el lugar de trabajo, concluya su labor en junio de 2019. Se consultó, entrevistó e informó a la Oficina de Ética sobre la labor de cada grupo,

c) En 2018 la Oficina de Ética también desplegó considerables esfuerzos para seguir ampliando la comunidad de facilitadores del diálogo sobre ética, en particular en las oficinas en los países, lo que dio lugar a un mayor número de solicitudes de servicios tras los diálogos.

4. De las solicitudes de servicios recibidas en 2018, el 48% correspondía a solicitudes de asesoramiento y orientación de carácter confidencial (esfera 2 c)), el 16 % eran solicitudes de capacitación sobre cuestiones éticas (esfera 2 b)), el 9 % guardaba relación con la coherencia y la armonización de las actividades de las Naciones Unidas en el ámbito de la ética (esfera 2 f)), y otro 9 % se refería a la prestación de orientación sobre el Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera (esfera 2 d)). Los aumentos más notables se produjeron en el número de solicitudes de formación en materia de ética, así como de investigaciones y solicitudes en relación con la protección contra represalias.

Gráfico I

Número de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por categoría, 2018



5. De conformidad con el plan de trabajo de la Oficina de Ética para 2018, las actividades prioritarias continuaron centradas en la mejora de sus iniciativas de divulgación, sensibilización, capacitación y educación en materia de ética, con especial hincapié en el liderazgo ético. Como se explica en detalle más adelante, la Oficina siguió poniendo a prueba y diseñando nuevos modelos de divulgación e interacción con el fin de llegar al mayor número posible de funcionarios del UNICEF y de personal que no forma parte de su plantilla.

6. A lo largo de 2018, la Oficina siguió colaborando estrechamente con todas las oficinas del UNICEF con el propósito de brindar apoyo y servicios sin fisuras y coherentes a los funcionarios que solicitaron asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo y otros asuntos referentes a la conducta del personal. La colaboración fue especialmente intensa con la División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, los Consejeros del Personal y la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, así como con la Asociación Mundial del Personal en los planos mundial y regional y la Asociación del Personal de Nueva York. En cuanto a las cuestiones normativas relacionadas con la prevención de la explotación y el abuso sexuales, la Oficina de Ética fue consultada periódicamente por los interesados pertinentes de la División de Recursos Humanos, el Equipo de Protección Infantil de la División de Programas y el Jefe de la recientemente establecida Dependencia de Salvaguardia Infantil, bajo la dirección de la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión. La Oficina de Ética también trabajó en estrecha colaboración con las oficinas regionales y las oficinas en los países. Asimismo, la Asesora Principal sobre Ética se reunió periódicamente con la Directora Ejecutiva y la Jefa de Gabinete. También se consultó a la Oficina de Ética sobre las atribuciones de dos nuevos puestos relacionados con su mandato, a saber, el de Coordinador Superior sobre Explotación y Abuso Sexuales y Abuso en el Lugar de Trabajo y el de Asesor Especial sobre Cultura Institucional, que rinden cuentas directamente a la Directora Ejecutiva. Los puestos habían sido anunciados, pero aún no se habían cubierto a finales de 2018.

Cuadro 1

Comparación del número de solicitudes de servicios en materia ética por categoría, 2016–2018

<i>Categoría</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Asesoramiento en materia ética ^a	141	311	352
Cuestiones relativas a apelaciones a la protección del Panel de Ética contra represalias ^b	2	2	3
Notificación a la Oficina de Ética ^c	10	42	38
Capacitación en materia ética	66	69	116
Programa de Declaración de la Situación Financiera	17	42	70
Solicitudes de información general por el personal	11	23	20
Medios de comunicación	2	0	0
Protección del UNICEF contra represalias	5	6	12
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética	5	32	32
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	28	32	26

<i>Categoría</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Coherencia de las Naciones Unidas en materia ética (consultas al Panel de Ética)	34	75	69
Total	321	634	738

^a La Oficina de Ética contabiliza como solicitud de asesoramiento en materia ética cualquier solicitud individual de asesoramiento y orientación efectuada por un funcionario o un miembro del personal que no forme parte de la plantilla en relación con un conjunto de hechos. En numerosas ocasiones, una solicitud de asesoramiento en materia ética requerirá múltiples comunicaciones por correo electrónico o conversaciones. En otros casos, bastará con una sola.

^b Se refiere a las consultas que la Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas, en su calidad de examinadora de las decisiones relativas a la protección contra represalias, efectúa a los miembros del Panel. En esencia, los miembros del Panel ejercen una función de revisión por pares en relación con las decisiones confiadas a otro miembro. Esta revisión se lleva a cabo a solicitud del demandante (un funcionario o un miembro del personal que no sea de plantilla).

^c Esta categoría se refiere a aquellas situaciones en las que un funcionario o un miembro del personal que no forma parte de la plantilla notifica una situación en particular a la Oficina de Ética, pero le solicita que no adopte ninguna medida

III. Capacitación, educación y divulgación

7. En 2018 el objetivo general del continuado y firme interés en las iniciativas de divulgación, capacitación y educación en materia ética, y liderazgo ético, fue seguir concienciando y dando a conocer el Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas aplicable, las reglas y normas de conducta del UNICEF y el mandato de la Oficina. En 2018, la Oficina continuó incrementando sus esfuerzos para llegar al personal directivo del UNICEF y colaborar con él, y para seguir concienciando sobre la importancia de “marcar la pauta desde arriba”.

8. En ese contexto, se invitó a la Asesora Principal sobre Ética a actuar como presentadora/copresentadora en las sesiones relacionadas con la ética en dos reuniones del Grupo Mundial de Gestión del UNICEF celebradas en 2018. Las reuniones fueron una ocasión para examinar los problemas y las oportunidades con que tropezaron los miembros del personal directivo superior del UNICEF en la promoción y la elaboración de modelos de comportamiento ético. También permitieron examinar la cultura y los valores con los que el UNICEF desea que se le identifique, tanto a nivel interno como externo, de cara al futuro.

9. Como otro elemento fundamental de sus actividades de divulgación en 2018, la Oficina de Ética organizó, coordinó y dirigió por segunda vez una iniciativa aplicable a toda la Organización, titulada “Mes del Liderazgo en Ética”. La iniciativa tuvo lugar a lo largo de octubre de 2018, y la jornada principal fue el Día Mundial de la Ética, celebrado el 17 de octubre. Durante el Mes del Liderazgo en Ética 2018 se hizo hincapié en la complementariedad entre la ética y la cultura y los valores del UNICEF, en particular los valores éticos fundamentales de integridad, respeto y rendición de cuentas, basados en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y las normas de conducta de la administración pública internacional que, junto con el cuidado y la confianza, constituyen los valores fundamentales del UNICEF.

10. Durante el Mes del Liderazgo en Ética de 2018 se alentó a las oficinas del UNICEF en todo el mundo a organizar actividades en torno a temas relacionados con la ética que consideraran especialmente pertinentes e importantes para la labor cotidiana de sus respectivas oficinas y divisiones. La Oficina de Ética diseñó y compartió un conjunto de instrumentos, con presentaciones, estudios de casos y

propuestas de temas de debate, para que las oficinas y divisiones de todo el mundo pudieran iniciar las conversaciones sobre ética pertinentes. En total, 65 oficinas participaron en las actividades de Mes del Liderazgo en Ética de 2018, incluidas 10 oficinas de la sede, cinco oficinas regionales y 50 oficinas en los países. Sobre la base de los resultados de la encuesta llevada a cabo entre los participantes en el Mes del Liderazgo en Ética, los funcionarios estaban más interesados en examinar (en orden de importancia) el respeto, el conflicto de intereses, el abuso de autoridad, la integridad y la rendición de cuentas.

11. Al nivel mundial, por lo menos 2.700 funcionarios –más del 18 % del total– participaron en algún tipo de actividad de capacitación o divulgación en materia de ética durante el mes. Los miembros del personal de 50 oficinas en los países coordinaron los eventos del Mes del Liderazgo en Ética, entre ellos almuerzos de trabajo, proyección de películas, escenificación de situaciones y debates con la participación de todo el personal. En el Día Mundial de la Ética, muchos funcionarios volvieron a prestar juramento al cargo en una iniciativa dirigida por la Directora Ejecutiva como recordatorio de la importancia de su compromiso con los valores fundamentales del UNICEF.

12. Además de esta iniciativa de gran notoriedad y visibilidad, la Oficina de Ética siguió empleando y diversificando los métodos e instrumentos de capacitación, educación y divulgación establecidos. El UNICEF continuó ofreciendo el curso en línea titulado “Ética e Integridad en el UNICEF”, adaptado del curso de aprendizaje electrónico de la Secretaría e introducido en junio de 2015. El curso, disponible en español, francés e inglés, es de carácter obligatorio para todos los actuales funcionarios y está incluido en el programa de orientación inicial para nuevos funcionarios.

13. A comienzos de 2018, la División de Recursos Humanos, a petición de la Directora Ejecutiva y con el apoyo de la Oficina de Ética, puso en marcha una campaña al nivel de todo el UNICEF con el fin de alcanzar tasas de finalización del 100 % a más tardar el 1 de abril de 2018 en relación con los cursos en línea obligatorios sobre la prevención del acoso sexual, el acoso y el abuso de poder y la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Aunque esta ambiciosa meta no se alcanzó plenamente, la campaña realizada en todo el UNICEF contribuyó a un aumento significativo de las tasas de finalización de los estudios. Al 6 de abril de 2018, el 84 % del personal había completado el curso de prevención del acoso sexual, el acoso y el abuso de poder, y el 91 % del personal había completado el curso sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales. Al 20 de febrero de 2019 esas cifras habían aumentado al 92 % y el 94 %, respectivamente. En la fecha de inicio del curso mencionado en segundo lugar –agosto de 2017– solo se dictaba en inglés, pero desde diciembre de 2018 se dicta también en árabe, español y francés.

14. En 2018 la Oficina de Ética organizó 53 sesiones de capacitación en grupo sobre ética y concienciación y apoyo a la capacitación. De conformidad con el renovado interés en el liderazgo ético, se hizo también gran hincapié en la capacitación individual de administradores y supervisores; 30 administradores y supervisores recibieron capacitación impartida personalmente por la Asesora Principal. En 2018 se celebraron sesiones de capacitación en 19 oficinas en los países, 16 oficinas o divisiones de la sede y seis oficinas regionales. Dependiendo del tamaño de la respectiva oficina, la Oficina de Ética organizó numerosas sesiones para llegar al mayor número posible de funcionarios. Además de los cursos en línea sobre ética y normas de conducta, la Oficina impartió capacitación especializada en ética a un total de 2.786 funcionarios, de los cuales 1.510 participaron en cursos presenciales y 1.276 en cursos a distancia. De los participantes en las sesiones presenciales (incluidas sesiones de iniciación para nuevos funcionarios), 803 trabajaban en lugares de destino en los que había sedes, 453 trabajaban en oficinas regionales u oficinas en los países,

214 eran miembros de equipos de gestión u operaciones regionales o mundiales y 40 eran representantes de la Asociación Mundial del Personal.

15. En 2018, la Asesora Principal sobre Ética asistió a las reuniones de los Equipos Regionales de Gestión en África Oriental y Meridional, Europa y Asia Central y América Latina y el Caribe. Desde que asumió el cargo en febrero de 2016, la Asesora Principal ha estado presente en las reuniones del Equipo Regional de Administración en todas las regiones del UNICEF, y tuvo la oportunidad de celebrar reuniones en persona con los directores regionales y los representantes de las oficinas en los países. La Asesora Principal combinó esas misiones oficiales con sesiones presenciales de formación y sensibilización en materia de ética en las sedes de Copenhague y Ginebra, las Oficinas Regionales de América Latina y el Caribe y de Europa y Asia Central y las oficinas en Etiopía y Panamá. Además, a petición del representante de Malí, la Asesora Principal realizó una misión de una semana a la Oficina de Malí para impartir sesiones presenciales de capacitación y concienciación en materia ética en francés, así como un seminario mundial en francés sobre ética, cultura y valores (*ethique, déontologie, culture et valeurs*). El seminario en línea contó con una nutrida asistencia del personal de la oficina en el país, además de ser accesible para el personal de todo el mundo, y posteriormente fue registrado y publicado en la intranet de la Oficina de Ética.

16. En Nueva York, la Asesora Principal celebró una sesión de la reunión general anual de la Asociación Mundial del Personal y organizó tres cursos de formación a distancia para la Asociación de Funcionarios Regionales de África Occidental y Central, Europa y Asia Central y África Oriental y Meridional. También impartió un curso de iniciación para nuevos representantes. La Oficina de Ética celebró seis sesiones sobre ética para nuevos funcionarios en las sedes y siete sesiones conjuntas de capacitación presencial con el personal de la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas con sede en Nueva York.

17. La Oficina de Ética organizó e impartió cuatro seminarios web mundiales, a los que podía acceder personal de todo el mundo, sobre los siguientes temas considerados de gran interés para el personal: a) prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, b) abuso de autoridad y acoso en el lugar de trabajo: lo que cada uno de nosotros puede hacer para prevenir, poner fin y responder a esos casos, c) protección de los denunciantes de irregularidades contra represalias: qué es, por qué es importante y qué cambia con la política revisada del UNICEF, y d) ética, cultura y valores (*ethique, déontologie, culture et valeurs*). En los seminarios web participaron partes interesadas internas y, en el caso de los seminarios en línea sobre la protección de los denunciantes contra las represalias y la ética, la cultura y los valores se contó con la participación de expertos externos en la materia. Los seminarios web atrajeron hasta 161 participantes por sesión en todo el mundo, que sumaron un total de 561 participantes.

18. La Oficina de Ética también aceleró la aplicación mundial del modelo de facilitadores del diálogo sobre ética, que se introdujo en 2014 sobre la base del modelo de formación de formadores. La función de los facilitadores es impartir conocimientos y concienciar sobre las cuestiones relativas a la ética y la integridad de la conducta del personal mediante reuniones periódicas (al menos trimestrales) con todos los miembros del personal de una determinada oficina en el país y facilitar debates en torno a un tema en particular relacionado con la ética, a través del empleo de estudios monográficos y presentaciones accesibles para todos los facilitadores cualificados. Mediante sesiones a distancia la Oficina impartió capacitación a 106 nuevos facilitadores en 2018. Como resultado, a finales de 2018 se había completado la puesta en marcha del modelo en 92 oficinas del UNICEF en seis de las siete regiones de la Organización, con un total de más de 310 facilitadores activos en todo el mundo.

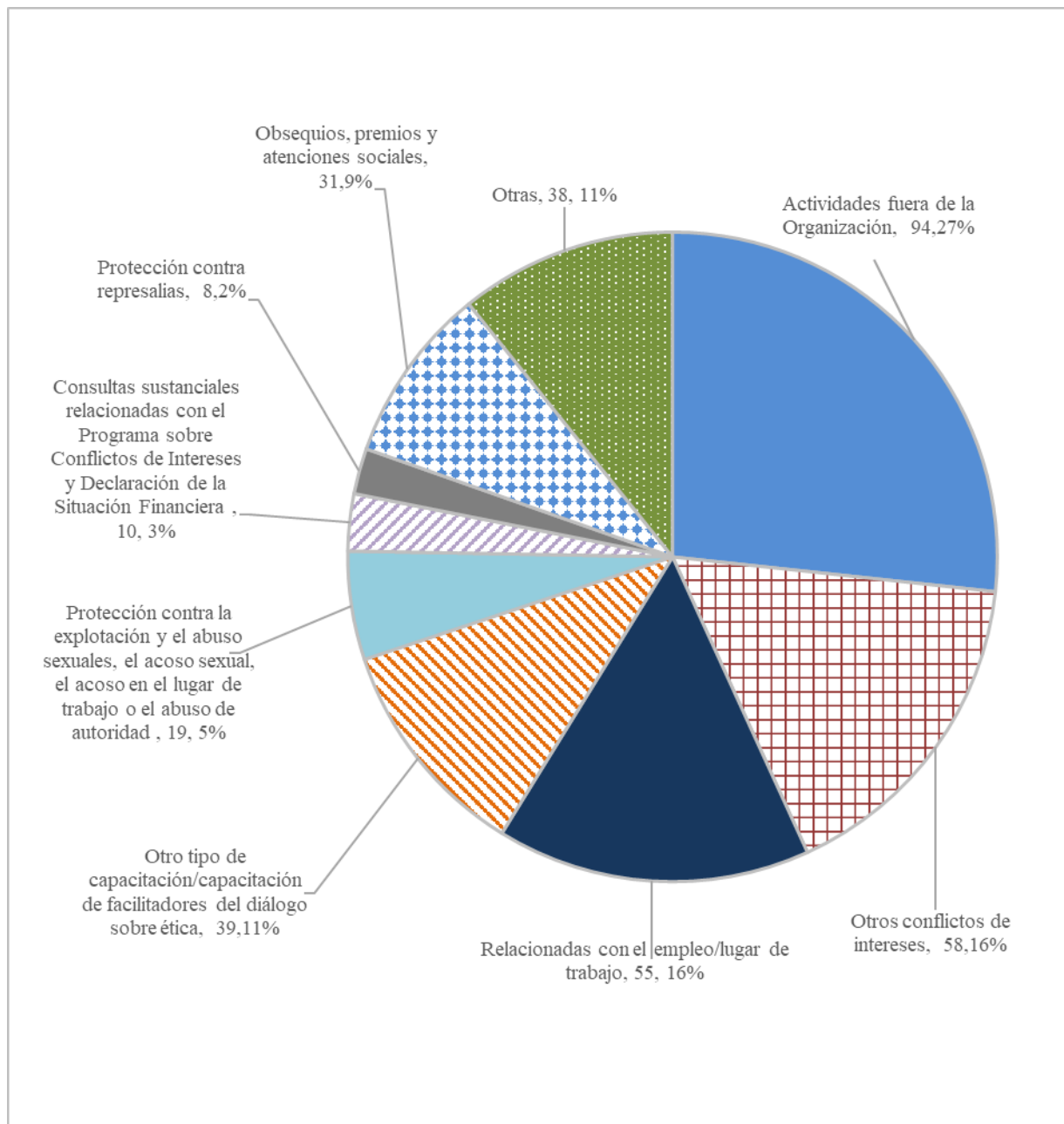
19. En comparación con 2016 y 2017, el número de sesiones de capacitación personalizada y presencial en materia ética aumentó considerablemente, logrando un crecimiento del 117 % (de 30 a 65 sesiones). Desde el punto de vista de la Oficina de Ética, esto se atribuye a una mayor sensibilización en cuanto a la importancia de la capacitación en ética presencial y del interés que suscita, en particular entre el personal directivo superior. También hubo un renovado interés en la capacitación presencial en materia ética para el personal directivo superior que se había incorporado recientemente al UNICEF, o para el personal existente que pasaba a desempeñar funciones de mayor categoría. En general, en 2018 el número de funcionarios que recibió capacitación personalizada y presencial a cargo de la Oficina de Ética aumentó en un 59 % en comparación con 2017 (de 947 a 1.510), mientras que el número de funcionarios que recibió capacitación personalizada, a distancia, en materia ética, disminuyó en un 16 % (de 1.514 a 1.276). En términos generales, el número de funcionarios que recibió capacitación personalizada en materia ética (además de los cursos en línea obligatorios), ya sea a distancia o presencial, aumentó en un 13 %, aproximadamente (de 2.461 a 2.786).

20. Por último, la Oficina de Ética contrató, durante parte del año, a tres estudiantes graduados originarios de países de Asia Central, Europa Oriental y el Oriente Medio en los que el UNICEF ejecuta programas, como becarios de comunicaciones en materia ética para ayudar a seguir elaborando y utilizando instrumentos de comunicaciones electrónicas y las redes sociales para llegar a una gama lo más amplia posible de funcionarios del UNICEF, en particular personal nacional, personal de los países en que se ejecutan programas y jóvenes funcionarios del UNICEF.

21. La Oficina de Ética recibió 352 solicitudes de asesoramiento en materia ética en 2018 en comparación con 311 en 2017 y 141 en 2016. Como se indica en el gráfico II, el 27 % se refería a las actividades externas de los funcionarios y el 16 % a otros conflictos de intereses. La mayoría de las solicitudes (alrededor del 58 %) provenía de las oficinas en los países, presentadas por funcionarios o por administradores que solicitaban asesoramiento.

22. En el contexto del cambio institucional, anteriormente mencionado, la Oficina de Ética observó, en el primer y segundo trimestre, un aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación sobre denuncias de presuntas faltas de conducta y obtención de protección contra represalias, lo que también había dado lugar a un importante aumento en la presentación de solicitudes de protección contra represalias. Desde el punto de vista de la Oficina de Ética, parece verosímil y, de hecho probable, que ese aumento significativo guarde relación con los cambios en la política del UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades contra represalias, que entró en vigor en junio de 2018 y que por primera vez ofreció la posibilidad de obtener, en determinadas condiciones, medidas preventivas contra las represalias. Además, los cambios en la política del UNICEF en materia de protección de los denunciantes de irregularidades contra las represalias incluyen la supresión de la anterior limitación estatutaria, lo que significa que ya no existe un plazo máximo para solicitar protección contra las represalias. Otra cuestión de política que dio lugar a nuevas solicitudes de asesoramiento y orientación por parte del personal se relacionaba con los cambios en la Directiva Ejecutiva sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad (CF/EXD/2012-007), que fue objeto de revisión en abril de 2018 para eliminar los plazos y permitir la presentación anónima de informes.

Gráfico II
Solicitudes de asesoramiento en materia ética por subcategoría, 2018



IV. Apoyo a la fijación de normas y a las políticas

23. En virtud del boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11), la Oficina de Ética ofrece asesoramiento y apoyo a la administración sobre la fijación de normas éticas mediante el examen de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la Organización, y el asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad.

24. Para ayudar a la Oficina de Ética a cumplir ese mandato, la Oficina mantuvo reuniones de colaboración periódicas con la Sección de Política y Derecho Administrativo de la División de Recursos Humanos, la Oficina del Consejero del Personal y la Oficina del Ombudsman.

25. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética recibió consultas y brindó asesoramiento sobre varios importantes proyectos de políticas. En particular, la División de Gestión Financiera y Administrativa consultó a la Oficina sobre un proyecto de estrategia del UNICEF contra el fraude. Además, la Oficina contribuyó con comentarios sobre el diseño de la Encuesta Pulso Mundial 2018, llevada a cabo en marzo de 2018.

26. La Dependencia Común de Inspección (DCI) consultó a la Oficina antes de ultimar su informe sobre la protección de los denunciantes de irregularidades. La administración del UNICEF también consultó a la Oficina de Ética, ya que la administración del UNICEF había hecho aportaciones y formulado observaciones sobre ese informe. Además, la administración del UNICEF consultó a la Oficina en relación con el informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la DCI, que figuran en un documento que la administración del UNICEF prepara anualmente sobre todos los informes recientes de la DCI.

27. Se consultó a la Oficina de Ética sobre nuevas medidas para acelerar la aplicación de la política de conducta del UNICEF en favor de la protección y la salvaguardia de los niños (Política de Protección de la Infancia), aprobada a mediados de 2016. Un importante paso adelante fue el establecimiento, en mayo de 2018, de una Dependencia de Salvaguardia Infantil, como parte de la Oficina de la Directora Ejecutiva y bajo la dirección de la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión. De conformidad con su mandato, la Dependencia se estableció con el fin de coordinar la aplicación de la Política de Protección de la Infancia y la finalización de un marco sólido de protección de la infancia. Tras el establecimiento de la Dependencia, se consultó a la Oficina de Ética, que formuló observaciones en relación con proyectos relativos a un marco del UNICEF de protección de la infancia y normas en materia de personal relacionadas con ese tema.

28. La Oficina de Ética se siente alentada por los progresos realizados en 2018 en relación con la aplicación de la Política de Protección de la Infancia. Dado que la política indica específicamente que los directores de división del UNICEF, en el marco de sus responsabilidades respectivas, elaborarán los procedimientos y directrices apropiados para su aplicación, conviene que la Dependencia de Salvaguardia Infantil apoye la coordinación de la promulgación de normas en el marco de la protección de la infancia, habida cuenta de que el marco prevé un modelo legislativo que es exhaustivo pero al mismo tiempo muy complejo, debido a su carácter descentralizado.

29. En ese contexto, y además de los temas ya mencionados, la Dependencia de Salvaguardia Infantil mantuvo informada a la Oficina de Ética sobre sus actividades en 2018, a saber, a) la creación de una red de coordinadores de la protección de la infancia, b) la contratación de un especialista en protección de datos para ayudar a elaborar un marco mundial de protección de los datos y la intimidad, c) la elaboración de un plan de capacitación en materia de protección de la infancia, d) modificaciones de los acuerdos de los asociados en la ejecución relacionados con la protección de la infancia, y e) mejoras en la planificación del riesgo en relación con la protección de la infancia. La Oficina de Ética aguarda con interés la posibilidad de continuar su colaboración con la Dependencia para asegurar la aplicación de normas coherentes, interrelacionadas y amplias. La Oficina también considera alentador el examen del marco del UNICEF de protección de la infancia efectuado durante una reunión paralela del Grupo Mundial de Gestión en febrero de 2019.

30. Las medidas adoptadas por el UNICEF en 2018 en relación con la protección contra la explotación y los abusos sexuales se presentaron a la Junta Ejecutiva en la respuesta de la administración al examen realizado por el grupo de expertos independiente de las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales (E/ICEF/2019/6). A lo largo de 2018, la Oficina de Ética siguió siendo informada o consultada en relación con las iniciativas del UNICEF sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

31. Como parte de sus funciones de establecimiento de normas y políticas en materia ética, la Oficina de Ética ofreció una sesión informativa sobre sus actividades programáticas durante la reunión anual del Comité Consultivo de Auditoría del UNICEF.

32. A mediados de 2018, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión estableció normas destinadas a asegurar la celebración de consultas eficaces con la Oficina de Ética sobre los documentos del marco reglamentario, para dar a la Oficina la posibilidad de hacer aportaciones sustantivas y consultivas en una etapa temprana sobre las políticas y procedimientos nuevos o revisados del UNICEF que pudieran tener repercusión en las normas de conducta del personal del UNICEF o de sus asociados en la ejecución, o guardar algún tipo de relación con ellas. El proceso de consulta y elaboración de políticas se coordina por conducto del coordinador de políticas de la División de Gestión Financiera y Administrativa. En consecuencia, la Oficina de Ética ha sido incluida en las etapas iniciales de la redacción de políticas y la reestructuración de la biblioteca del marco normativo y en el proceso de consulta y elaboración de políticas.

V. Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera

33. El Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera, que figura en la Directriz Ejecutiva sobre declaraciones financieras y declaraciones de intereses (CF/EXD/2012-003), tiene por objeto mitigar los riesgos para la Organización que se derivan de un conflicto de intereses de un funcionario (tanto real como potencial), ayudando a los funcionarios a comprender, identificar y evitar situaciones que den lugar a conflictos reales, potenciales o percibidos entre sus intereses personales y los de la Organización. Al igual que en años anteriores, en 2018 se ejecutaron las cinco etapas del Programa: a) registro de los funcionarios participantes, b) presentación de declaraciones de los funcionarios participantes, c) examen de las declaraciones a cargo de la Oficina, d) verificación de la Oficina, y e) publicación de notas de aprobación o de orientación de la Oficina.

34. De conformidad con la Directriz Ejecutiva, todos los funcionarios de categoría D-1 o superior y cualquier funcionario cuyas responsabilidades estén definidas en la política deberán presentar una declaración de su situación financiera. En cada ciclo de declaración anual, los jefes de oficinas/divisiones se encargan de identificar e inscribir a los funcionarios que deben presentar una solicitud en razón de su categoría o cargo, de conformidad con la política, bajo la orientación de la Oficina de Ética. La Oficina prestó orientación y apoyo técnico a las oficinas/divisiones para facilitar el registro de los funcionarios de conformidad con la política. También publicó directrices actualizadas para asegurar el registro de los funcionarios en función de su antigüedad y del nivel de riesgo institucional vinculado a sus funciones. En 2018 fue posible mantener el número de declarantes casi al mismo nivel que en 2017 —el número de declarantes fluctuó entre 2.100 y 2.200. En opinión de la Oficina de Ética, como se reafirma en la recomendación de un evaluador externo (KPMG), es importante seguir haciendo hincapié en el enfoque basado en los riesgos que aplica el

Programa mediante la reducción del número de funcionarios que presentan declaraciones y la reestructuración de sus perfiles.

35. Como parte del Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera 2018 se examinaron las declaraciones de 2.160 funcionarios, que abarcó el año objeto del informe, concluido el 31 de diciembre de 2017. El 6,3 % de los exámenes correspondió a personal de categoría de director, el 59,5 % a funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico (frente al 53,6 % en 2017), el 23,7 % a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y el 16,9 % a funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (frente al 18 % en 2017).

Cuadro 2

Cumplimiento del Programa de Declaración de la Situación Financiera, 2007–2018

<i>Año</i>	<i>Número de funcionarios obligados a la presentación</i>	<i>Cumplimiento (porcentaje)</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
2018	2 160	99,9

36. Del total de declarantes en 2018, aproximadamente el 5,4 %, frente al 7,6 % en 2017, no tenía nada que declarar. Eso significa que respondieron negativamente a todas las preguntas, es decir, que no poseían bienes que superaran el umbral ni se encontraban en una situación que pudiera representar un posible conflicto de intereses y requiriera el examen y la consideración de la Oficina de Ética. Alrededor del 0,8 % de los funcionarios participantes –un ligero aumento con respecto a 2017– indicaron tener un conflicto de intereses y haber adoptado ya medidas para mitigarlo.

37. El resultado del examen llevó a la conclusión de que no existía conflicto de intereses en alrededor del 95 % de los funcionarios participantes, incluidos los que no tenían nada que declarar y los que habían adoptado medidas de mitigación. Aproximadamente el 5 % de los funcionarios participantes recibieron orientación sobre la forma de evitar o mitigar conflictos de intereses.

38. Entre los funcionarios seleccionados para participar en el ejercicio de 2018, el 3,8 % tenía un cónyuge que trabajaba en el UNICEF, y el 11,5 % tenía un cónyuge que trabajaba para otros organismos de las Naciones Unidas o entidades relacionadas con el UNICEF, tales como asociados, organizaciones no gubernamentales, gobiernos o proveedores. Asimismo, el 19 % de los funcionarios participantes tenían familiares que trabajaban para el UNICEF, otros organismos de las Naciones Unidas o entidades relacionadas con el UNICEF.

39. Sobre la base de las declaraciones presentadas en 2018, alrededor del 4 % de los funcionarios participantes declararon que participaban en actividades externas. Como en el año anterior, algunos funcionarios realizaban actividades fuera de la

Organización sin contar con la aprobación previa requerida en la Directiva Ejecutiva sobre actividades fuera de la Organización (CF/EXD/2012-009). En esos casos, la Oficina de Ética impartió orientaciones específicas a los funcionarios interesados, que fueron aplicadas por todos.

40. La Oficina de Ética llevó a cabo un ejercicio de verificación con la participación de 64 funcionarios seleccionados al azar, que representaban alrededor del 3 % del total de funcionarios. La integridad y precisión de las declaraciones de la situación financiera se confirmó examinándolas en relación con la documentación justificativa presentada por los funcionarios seleccionados.

41. La Oficina de Ética dio seguimiento a una recomendación de auditoría interna existente y la aplicó contratando a un proveedor de servicios financieros externo (KPMG) con experiencia en la gestión de programas de declaración de la situación financiera para que realizara un análisis de las deficiencias y formulara recomendaciones a fin de seguir fortaleciendo el programa. En 2019 la Oficina de Ética adoptará medidas para poner en práctica las siguientes recomendaciones principales:

a) Reorientar el Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera mediante la reducción del número de declarantes, centrándose en la antigüedad y los riesgos para la Organización, de modo que el ejercicio sea más significativo,

b) Ajustar los plazos de cumplimiento en todas las esferas clave (registro, ciclo de presentación, proceso de presentación de informes, proceso de revisión) para reducir significativamente la duración del programa,

c) Introducir consecuencias claras en caso de incumplimiento, tanto de los plazos como del asesoramiento sustantivo sobre conflictos de intereses, para mejorar la credibilidad y utilidad del Programa de Conflictos de Intereses y Divulgación de Información Financiera,

d) Seguir mejorando y actualizando la seguridad de la tecnología de la información, con la ayuda de la División de Información y Tecnología y de un consultor sobre tecnología de la información, con el fin de aumentar y mantener la confianza en la seguridad de la tecnología de la información del Programa sobre Conflictos de Intereses y Declaración de la Situación Financiera.

VI. Protección del personal contra represalias y examen de la política del UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades

42. Como ya se ha señalado, en 2018 se registró un importante aumento en el número de solicitudes de protección contra represalias: en el período objeto del informe se recibieron 12 solicitudes oficiales de protección con arreglo a la política del UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades y otras tres solicitudes de medidas cautelares. Sobre la base del examen inicial *prima facie* previsto en la política del UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Ética remitió un caso a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones para que llevara a cabo una investigación completa. Los resultados de esa investigación indicaron que no se había producido ningún caso de conducta indebida o represalia. Con respecto a las otras tres solicitudes de medidas provisionales de protección, era evidente que la División de Recursos Humanos ya había adoptado medidas preventivas sobre la base de una solicitud formulada por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones.

43. Desde el punto de vista de la Oficina de Ética, el aumento de las solicitudes de protección contra las represalias no constituye en sí mismo un motivo de preocupación, ya que parecería inverosímil concluir que las represalias aumentaron en el UNICEF en 2018. A juicio de la Oficina ello parece indicar, en cambio, un aumento de la concienciación entre el personal del UNICEF acerca de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, así como la disposición a utilizar los mecanismos previstos en esa política, lo que sería un avance positivo. Sin embargo, la Oficina consideró que el personal seguía teniendo una comprensión relativamente limitada del funcionamiento del mecanismo de protección de denunciantes, lo que abarcaba y lo que quedaba fuera de su ámbito de competencia, lo cual podía ser motivo de preocupación. En opinión de la Oficina, esa parecía ser una de las razones del relativamente bajo número de remisiones *prima facie* en 2018. Por lo tanto, especialmente tras los cambios en la política del UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina ha intensificado sus actividades de divulgación, mediante seminarios en línea, la red social Yammer, preguntas frecuentes y capacitación presencial, de modo que el personal del UNICEF tenga una mejor comprensión de lo que debe justificarse al presentar una solicitud de protección contra represalias.

44. Parece probable también que este aumento significativo guarde relación con los cambios en la política de protección de los denunciantes contra las represalias, que entró en vigor en junio de 2018 y preveía, por primera vez, la posibilidad de obtener, en determinadas condiciones, medidas preventivas anticipadas. Los cambios incluían también la supresión de la anterior limitación estatutaria, lo que significaba que ya no existía un plazo para solicitar protección contra represalias.

45. Tras la Encuesta Mundial de Personal de 2017, el UNICEF siguió adelante con la Encuesta Pulso Mundial en 2018. La Oficina de Ética aguarda con interés la posibilidad de colaborar con la División de Recursos Humanos para hacer aportaciones a la Encuesta Mundial de Personal de 2019.

46. A lo largo de 2018, la Asociación Mundial del Personal prosiguió su campaña en pro de la cultura de libre expresión de opiniones bajo el lema “Voice”(Exprésate), y la Oficina de Ética aportó colaboraciones y apoyo en la medida de lo posible. A lo largo de 2018 y a través de los distintos medios señalados en el presente informe, la Oficina continuó colaborando con las partes interesadas de la Organización, en particular la División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, los Consejeros del Personal, la Oficina del Ombudsman y la Asociación Mundial del Personal, y también con las oficinas regionales y en los países, con el fin de aumentar la confianza del personal en la creación de una cultura de libre expresión de opiniones.

VII. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

47. En 2018, la Asesora Principal participó en 10 de las 11 reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas, y faltó a una de ellas por encontrarse realizando un viaje oficial. Un aspecto destacado de las reuniones de 2018 fue una sesión facilitada externamente para discutir las formas de fortalecer las interacciones entre los miembros del Panel.

48. Al igual que en 2017, los miembros del Panel de Ética celebraron consultas frecuentes entre ellos con miras a armonizar el asesoramiento, las orientaciones y las prácticas en materia ética, en particular sobre cuestiones delicadas como el alcance de las actividades fuera de la Organización permisibles, la promoción de una cultura de libre expresión de opiniones, la protección de los denunciantes de irregularidades

y la independencia de las Oficinas de Ética. Los miembros del panel siguieron constituyendo una importante fuente de apoyo para la Asesora Principal, quien pudo contribuir también de manera activa a la labor del Panel, en particular a la luz de su función como Presidenta Suplente, que desempeñó por un período de un año, de octubre de 2017 a octubre de 2018. En calidad de tal, la Asesora Principal, entre otras funciones, supervisó el examen independiente de las decisiones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. El examen se lleva a cabo cuando la Oficina determina que no existen indicios racionales de represalia contra un funcionario de la Secretaría y este decide solicitar un examen independiente. En 2018, la Asesora Principal se ocupó de tres de ese tipo de casos. Más información sobre la labor del Panel figura en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética en 2018, que se presentará durante el septuagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General.

49. El UNICEF también participa en la reunión anual de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. La Asesora Principal desempeñó la función de Vicepresidente de la Red durante el período comprendido entre julio de 2017 y julio de 2018. La reunión es un foro excelente para el intercambio de experiencias y la elaboración de mejores prácticas. La Secretaría organizó y acogió la reunión de 2018, que se centró en temas importantes y muy pertinentes como los conflictos de intereses, la protección contra represalias y la protección contra el acoso sexual, el acoso, la discriminación y/o el abuso de autoridad. La reunión, en la que la Secretaría actuó como anfitriona, se benefició de varias conversaciones con interesados de alto nivel de la Secretaría, entre ellos el Jefe de Gabinete de la Oficina del Secretario General, el Secretario General Adjunto de Gestión, el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia y la Defensora de los Derechos de las Víctimas.

VIII. Seguimiento de las observaciones formuladas en 2017 y decisión 2018/11 de la Junta Ejecutiva

50. En su informe anual correspondiente a 2017, la Oficina de Ética recomendó que la competencia ética constituyera uno de los criterios empleados en las decisiones relativas a la contratación y la promoción de funcionarios, así como en las evaluaciones de su desempeño. Complace a la Oficina informar sobre los importantes progresos logrados en ese ámbito. En respuesta a esa recomendación, las evaluaciones de 360 grados del desempeño de los funcionarios son ahora obligatorias para todos los funcionarios de categoría D-1 o superior, incluidos todos los representantes de las oficinas en los países, independientemente de su categoría, a partir de 2019. La Directora Ejecutiva también se ha comprometido, en sus comunicaciones con el Grupo Mundial de Gestión, a velar por que, al seleccionar y promover a los dirigentes de más alto nivel, el UNICEF haga hincapié en la manera en que los directores actuales y los que aspiran a serlo gestionan su personal y logran resultados. La intención es alcanzar un mejor equilibrio, a través de las competencias de liderazgo, entre las actividades para estimular la participación y el desempeño de los miembros del personal y la obtención de resultados y el fomento del cambio.

51. La Oficina de Ética también ha sido informada por la División de Recursos Humanos de que la Sección de Promoción de las Perspectivas de Carrera y Gestión de la Actuación Profesional sigue ocupándose de la revisión del marco general de competencias, que incluirá la competencia ética como criterio aparte. Se prevé que dicho marco se presentará durante el ciclo de gestión del rendimiento de 2020 y podría definirse, por ejemplo, en los siguientes términos “reconoce las cuestiones éticas cuando surgen, y demuestra integridad y capacidad para abordarlas”.

IX. Observaciones, recomendaciones y conclusiones

52. Las siguientes observaciones y recomendaciones se basan en la experiencia de la Oficina de Ética en 2018 y en los acontecimientos pertinentes registrados durante el primer trimestre de 2019.

53. La Oficina de Ética encomia los múltiples y sostenidos esfuerzos e iniciativas emprendidos por el UNICEF en 2018 para fortalecer su respuesta a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, así como las preocupaciones relacionadas con el acoso, el abuso de autoridad y cualquier forma de abuso en el lugar de trabajo. Esos esfuerzos, junto con la gran atención que se presta a la cultura y los valores de la Organización, han generado un espíritu de dinamismo entre el personal.

54. En 2019 será importante mantener el impulso y demostrar, tanto interna como externamente, que conduce a medidas de seguimiento específicas. En ese sentido, la Oficina se siente alentada por las mejoras ya aplicadas por el UNICEF, o que está en vías de aplicar para responder a situaciones de conducta sexual indebida, cuestiones de género en el lugar de trabajo y cualquier forma de abuso en el lugar de trabajo.

55. La Oficina de Ética se siente alentada, asimismo, por los esfuerzos que se despliegan para seguir mejorando la coordinación entre las partes interesadas pertinentes, en particular la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, la División de Recursos Humanos, la Dependencia de Salvaguardia Infantil, la Dependencia de Protección de la Infancia, la División de Comunicaciones y la Oficina de Ética. La Oficina está dispuesta a continuar su labor de divulgación y colaboración con todos los interesados internos pertinentes y a seguir esforzándose por cultivar y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas, acorde con su mandato, enunciado en el boletín del Secretario General sobre la Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado ([ST/SGB/2007/11](#)).

X. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva,

Toma nota del informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2018 ([E/ICEF/2019/18](#)), y la respuesta de la administración ([E/ICEF/2019/19](#)).