



Consejo Económico y Social

Distr. general
11 de abril de 2025
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2025

10 a 13 de junio de 2025

Tema 13 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2024

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF de conformidad con la sección 5.4 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) y las decisiones de la Junta Ejecutiva del UNICEF 2010/18 y 2014/12.

El informe, el 16° que se presenta desde la creación de la Oficina de Ética del UNICEF, en diciembre de 2007, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. En él se detallan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en cada una de las esferas de trabajo previstas en su mandato, a saber: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración del UNICEF sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. También se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos. De conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, también se presentan recomendaciones a la administración orientadas a seguir promoviendo una cultura ética y basada en valores.

El informe ha sido examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, según lo previsto en la sección 5.4 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).

En la sección X se proporcionan elementos para un proyecto de decisión.

* E/ICEF/2025/11.



I. Introducción y visión general

1. La Oficina de Ética, que trabaja con arreglo a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, apoya y fomenta una cultura ética y basada en valores y promueve la integridad y la rendición de cuentas en la protección de los niños del mundo, dentro del UNICEF, en todo el sistema de las Naciones Unidas y con asociados y comunidades. La labor de la Oficina de Ética tiene como objetivo prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y operacionales y para la reputación, aumentando de ese modo la credibilidad del UNICEF y las Naciones Unidas y la confianza que se deposita en ellos.

2. El presente informe, el 16º desde la creación de la Oficina de Ética del UNICEF, en diciembre de 2007, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. En él se detallan las actividades, los logros y la repercusión de la Oficina de Ética en 2024 en cada una de las siguientes esferas: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y a la administración; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. También se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos.

3. La Oficina de Ética ha funcionado como oficina independiente con la dirección y la estructura actuales desde febrero de 2021 y ha experimentado un crecimiento interanual considerable en el número de servicios de ética prestados en todo el UNICEF. Desde entonces, también se ha consolidado con éxito como asociada y asesora de confianza de los miembros del personal y la administración del UNICEF de todas las categorías.

4. En 2023, la Oficina emprendió cambios estratégicos que continuaron en 2024, y pasó de procesar asuntos transaccionales y contar productos a hacer hincapié en los resultados y el impacto, mediante medidas como las siguientes: a) coordinar los elementos de su programa con el impacto deseado; b) analizar y detectar las deficiencias de la cobertura y profundizar en los intercambios con los equipos para obtener los resultados deseados; y c) estudiar y aplicar medidas que faciliten la detección temprana de riesgos éticos para prevenirlos proactivamente. La Oficina también procuró aumentar la escala y el impacto al virar del asesoramiento a nivel individual hacia el asesoramiento dirigido a grupos o equipos, adaptándolo a las necesidades específicas de tales grupos y oficinas.

5. En 2024, esos cambios estratégicos han redundado en la profundización de los diálogos éticos en el UNICEF, tanto en cuanto a la calidad como en cuanto a la amplitud. Por ejemplo, en las actividades de divulgación y capacitación, se recibieron más solicitudes de estudios a fondo sobre temas específicos y se mantuvieron más intercambios con grupos que buscaban orientar sus conversaciones, entre ellos los profesionales del ámbito del personal y la cultura, la Asociación del Personal y Joven UNICEF. La Oficina también dirigió intercambios sobre el liderazgo ético específicamente dirigidos a grupos de miembros del personal directivo. Para mantener intercambios de ese tipo, es necesario realizar pruebas de diagnóstico más profundas y análisis de las causas principales antes de entablar las conversaciones.

6. En relación con el asesoramiento y la orientación en materia de ética, la Oficina ha observado tendencias alentadoras que indican tanto una adhesión más fuerte a la

ética en el UNICEF como un aumento de la confianza en la Oficina de Ética, entre ellas las siguientes:

- a) *Diversificación del tipo de personal que busca asesoramiento*, marcada por un aumento de las solicitudes procedentes de lugares sin sede y de un abanico más amplio de categorías y funciones del personal;
- b) *Aumento en la cantidad de colegas que solicitan apoyo en grupo*, por ejemplo equipos enteros o un grupo de colegas de funciones similares, lo que subraya la función que puede desempeñar la Oficina para apoyar la solución de los riesgos sistémicos y los conflictos superando la escala individual;
- c) *Transición hacia una notificación más temprana*, en la que los colegas reconocen los problemas potenciales y solicitan orientación temprano, lo que posibilita una gestión de riesgos más eficaz y permite que se aborden los conflictos antes de que se agraven;
- d) *Disminución de las solicitudes anónimas*, lo que refleja un mayor nivel de confianza en la independencia y la confidencialidad de la Oficina de Ética, y a su vez propicia un apoyo directo más eficaz;
- e) *Aumento en la remisión por el boca a boca*, es decir, ejemplos de funcionarios que, tras tener experiencias positivas con la Oficina de Ética, han alentado a sus colegas a realizar consultas similares;
- f) *Aumento en la interacción con líderes y miembros del personal directivo* de diversos niveles que se ponen en contacto con la Oficina para que esta los oriente en lo que respecta a fortalecer su ambiente de trabajo.

7. En 2024, la Oficina de Ética promovió asimismo un intercambio en torno a temas más complejos y difíciles de abordar, entre otras cosas conversaciones sobre la prevención y el tratamiento del acoso sexual en alianza con la Asociación Mundial del Personal. En el marco del tema del Mes de la Ética de ese año, “De espacios seguros a espacios valientes”, se estudiaron las diferencias entre los dos conceptos y las maneras de mantener los espacios seguros mientras se construyen espacios más valientes. La conversación global sobre el Mes de la Ética atrajo a la cifra récord de 2.000 colegas y contó con la participación de cuatro miembros del personal directivo superior, quienes se expresaron de forma genuina y vulnerable sobre los logros que habían conseguido y las dificultades que habían afrontado al liderar desde un espacio que fuera tanto seguro como valiente.

8. A continuación se mencionan algunas tendencias destacadas en la prestación de servicios durante el año que abarca el informe:

- a) *Mejorar los niveles de calidad y servicio al hacer frente a necesidades variadas*. Entre 2023 y 2024, la cantidad de servicios prestados por la Oficina de Ética aumentó considerablemente, de 1.400 a 2.166. Los aumentos en las categorías de asesoramiento de carácter confidencial en materia de ética (de 644 a 925) y capacitación, divulgación y sensibilización (de 81 a 122) fueron importantes, pero se observaron también aumentos considerables en relación con las comunicaciones a la Oficina de Ética procedentes de partes externas (de 469 a 567) y en el apoyo a los declarantes del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, quienes usaron el nuevo sistema electrónico por primera vez;
- b) *Armonizar las políticas en materia de ética con las mejores prácticas*. Además de responder a las diversas solicitudes de la administración, la Oficina de Ética siguió trabajando en dos políticas importantes del UNICEF relacionadas con la ética, a saber, la Política de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses y la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las

Represalias, con el objetivo de hacerlas coincidir con las mejores prácticas. La Oficina también participó en la revisión periódica de las normas de conducta de la administración pública internacional dirigida por la Comisión de Administración Pública Internacional;

c) *Aumentar, ampliar y profundizar la capacitación, la divulgación y la sensibilización.* Gracias a un esfuerzo concertado para llegar a las oficinas en los países, la Oficina de Ética aumentó la divulgación y capacitación, de 81 prestaciones en 2023 a 122 en 2024. Además, siguió impartiendo su seminario insignia, “Introducción a la ética en el UNICEF”, y al mismo tiempo personalizando cada vez más los contenidos a públicos en concreto. Se introdujeron nuevos contenidos, en forma de seminarios sobre liderazgo ético, y conversaciones de grupos focales sobre la prevención y el tratamiento del acoso sexual, así como un cambio en la orientación del Mes de la Ética;

d) *Reforzar la capacidad de los Paladines de la Ética y la Cultura.* La Oficina coordina una red de 480 Paladines de la Ética y la Cultura en todo el UNICEF, a quienes ayuda a ser facilitadores más eficaces y hacerse oír en el seno de su oficina mediante sesiones de creación de capacidades específicas y otras formas de apoyo, especialmente en el período previo al Mes de la Ética;

e) *Aumentar la capacidad de actuar como asesores de confianza.* Se asistió a un aumento considerable de las solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética, de 644 en 2023 a 925 en 2024. Las solicitudes de asesoramiento siguen correspondiendo principalmente a las categorías de gestión de conflictos de intereses, conflictos en el lugar de trabajo y cuestiones relacionadas con el entorno de oficina en general. Muchos de esos asuntos son complejos y requieren niveles sostenidos de esfuerzo y colaboración con otras partes interesadas;

f) *Mejorar las medidas de mitigación del riesgo.* El Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses se cumplió por completo y se gestionó de manera eficiente y eficaz en función de los costos. En 2024, la Oficina de Ética puso en funcionamiento una nueva plataforma electrónica y un sistema actualizado de tecnología de la información que los declarantes utilizaron por primera vez;

g) *Ofrecer protección contra las represalias.* Se observó un aumento considerable (de 5 a 14) de las denuncias formales de represalias examinadas en el marco de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. La Oficina observa la necesidad continua de concienciar sobre los estrictos criterios citados en la política en relación con la definición de “represalias”;

h) *Colaborar con todo el sistema de las Naciones Unidas.* La Oficina de Ética participó en reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas, en las que se intercambiaron las mejores prácticas, se consultó sobre asuntos de ética con implicaciones para todo el sistema y se examinaron solicitudes de apelación relativas a casos de represalias. La Oficina compartió su experiencia relativa al Mes de la Ética y la red de Paladines de la Ética y la Cultura, inspirando así a varios organismos a probar iniciativas similares.

Cuadro 1
Servicios de ética prestados, por categoría, de 2022 a 2024

<i>Categoría</i>	2022	2023	2024
Asesoramiento confidencial en materia de ética ^a	516	644	925
Solicitudes de los Paladines de la Ética y la Cultura	20	26	21
Impartición de cursos de capacitación sobre ética	87	81	122
Apoyo a los declarantes del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses	118	63	367 ^b
Comunicaciones a la Oficina de Ética procedentes de partes externas	509	469	567
Consultas de la prensa	2	0	0
Protección contra las represalias	4	5	14
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética ^c	71	19	66
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	88	38	34
Coherencia de las Naciones Unidas en materia de ética (consultas en el Panel de Ética)	58	55	50
Total	1 473	1 400	2 166

^a Se incluye toda solicitud individual de asesoramiento y orientación efectuada por funcionarios o miembros del personal que no es de plantilla en relación con un asunto o situación en concreto. Se incluyen asimismo las consultas confidenciales con el Director de la Oficina de Ética y otros miembros de su personal durante misiones y actos regionales y mundiales. En las cifras se incluyen también el asesoramiento y la orientación relacionados con asuntos sustantivos cuando surgen durante la preparación de las sesiones de capacitación en materia de ética.

^b El considerable aumento obedece a declarantes que solicitaron apoyo sustantivo al usar el nuevo sistema de declaración electrónica y se prevé que disminuirá en los próximos años.

^c Esta cifra representa situaciones en que se presentan denuncias de falta de conducta directamente ante la Oficina de Ética o en que se agrega a la Oficina en copia en un mensaje de correo electrónico enviado a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones.

9. Tomando nota de las normas y recomendaciones proporcionadas por la Dependencia Común de Inspección (DCI), la Oficina de Ética del UNICEF confirma su independencia orgánica en el período sobre el que se informa. Llevó a cabo sus actividades sin interferencias. Continuará vigilando los planteamientos de otras organizaciones y las recomendaciones de supervisión pertinentes para asegurarse de que mantiene unas prácticas sólidas en este sentido. Es consciente de la decisión de la Junta Ejecutiva que promueve la comunicación directa e independiente con ella, siempre que sea necesario, y la observa con aprecio.

10. En marzo de 2024, se incorporó a la Oficina un Asesor Superior de categoría P-5 para complementar el personal existente y varios consultores a tiempo parcial. La Oficina seguirá evaluando las necesidades adicionales de personal o de consultores expertos e informando al respecto.

11. Siguen en proceso varias decisiones de la Junta Ejecutiva en relación con los recursos de la Oficina de Ética (2022/14 y 2023/14). En su decisión más reciente del período anual de sesiones de 2024, 2024/13, la Junta alentó a la administración a velar por que la Oficina de Ética contara con una financiación adecuada y sostenible, habida cuenta del tamaño y la complejidad del UNICEF. En la respuesta de la administración al informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2023 (E/ICEF/2024/19) y en las intervenciones relacionadas con el informe de la Oficina, tanto el Director de Recursos Humanos como la Directora Ejecutiva Adjunta de

Gestión reconocieron el valor y el buen desempeño de la Oficina de Ética y se comprometieron a velar por que contara con una dotación adecuada de recursos.

12. En 2024, algunos miembros de la Junta observaron los recursos marginales y temporales de la Oficina de Ética y se mostraron preocupados por que el Comité Asesor de Auditoría, en su informe de 2023, afirmara que la Oficina, a pesar de un aumento marginal y temporal de sus recursos, no estaba dotada de recursos suficientes habida cuenta del tamaño y las complejidades del UNICEF y la emergencia de nuevos ámbitos que requerían su intervención, y que los aumentos marginales en la dotación de personal, si bien eran útiles para aliviar una capacidad sobrecargada, no podían ser una solución sostenible para una Oficina de Ética sólida y eficaz.

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

13. A fin de ayudar a la formulación de políticas y la fijación de normas en el UNICEF, en 2024 la Oficina de Ética examinó 34 proyectos de procedimientos, orientaciones y documentos de otro tipo coordinados por la División de Gestión Financiera y Administrativa y aportó observaciones al respecto. La Oficina participó en reuniones con partes interesadas acerca de la aplicación de las políticas y procedimientos del UNICEF en relación con el nuevo marco regulatorio y con la delegación de autoridad. También transmitió observaciones sobre el procedimiento relativo a la ética en las actividades de generación de pruebas (una política dirigida específicamente a los programas) y el procedimiento antifraude y de imposición de sanciones a los asociados en la ejecución, y participó en evaluaciones sobre recursos humanos y la evaluación de referencia de las prácticas de salvaguardia de los recursos humanos.

14. En aras de reforzar la estrategia del UNICEF para prevenir y tratar el acoso sexual, la Oficina de Ética propuso que se incorporaran varias preguntas nuevas a la Encuesta Mundial del Personal de 2024, las cuales fueron aceptadas. La Oficina también sugirió revisar preguntas relacionadas con las normas de conducta, el comportamiento ético, las faltas de conducta y las represalias, y los resultados de la encuesta aportaron puntos de vista a la estrategia de divulgación y capacitación de la Oficina para el año. La Oficina también proporcionó respuestas relacionadas con el proceso para la acreditación del UNICEF ante el Fondo Verde para el Clima.

15. En colaboración con la División de Personal y Cultura y la Asesora Principal de Cultura Institucional, la Oficina de Ética contribuyó a la revisión de las normas de conducta aportando puntos de vista sobre las disposiciones relativas a las actividades políticas, las actividades y empleos externos, los regalos, honores y remuneraciones de fuentes externas, los conflictos de intereses, la protección frente a las represalias y las últimas innovaciones, entre ellas la utilización de los medios sociales y la inteligencia artificial.

16. En 2024, las iniciativas para coordinarse con otras entidades de las Naciones Unidas contribuyeron al progreso en cuanto a políticas específicas de la Oficina de Ética, a saber, la Directriz Ejecutiva sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses, la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias y la Carta de la Oficina de Ética.

17. En 2023, la Oficina de Ética emprendió un análisis comparativo de las políticas de declaración de la información financiera y conflictos de intereses de otros organismos de las Naciones Unidas, y en 2024 evaluó el alcance de su examen. Este incluía las recomendaciones pertinentes de la auditoría de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI), tales como las orientaciones sobre los riesgos institucionales al seleccionar a los funcionarios que deben participar en el programa

de declaración, así como las funciones adicionales introducidas en el nuevo sistema de tecnología de la información.

18. Con respecto a la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la Oficina de Ética comenzó a celebrar consultas internas con las oficinas competentes, incluidas la oficina de la Asesora Principal de Cultura Institucional, la OAIL, la Dependencia de Derecho Administrativo y la División de Personal y Cultura, para fundamentar un análisis comparativo de políticas similares que estuvieran siendo revisadas, en particular por las Naciones Unidas. Además, la Oficina analizará la aplicabilidad de las normas de conducta que se están examinando antes de adoptar nuevas medidas.

19. En 2024, la Oficina de Ética participó en iniciativas relacionadas con la formulación de normas de ética para la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Esas normas, así como la revisión en curso del boletín del Secretario General sobre la creación y el mandato de la Oficina de Ética (ST/SGB/2005/22) y el boletín titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11), contribuirán a la redacción del proyecto de carta de la Oficina de Ética, que en 2025 se someterá a consultas con las partes interesadas pertinentes.

III. Capacitación, divulgación y sensibilización

20. En 2024, las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización de la Oficina de Ética, incluidas las realizadas en el marco del Mes de la Ética, llegaron a más de 8.100 miembros del personal. La cifra representa una leve disminución con respecto a los 8.600 a los que se prestaron servicios en 2023 y es compatible con el cambio estratégico en virtud del cual la Oficina pasó a ofrecer más seminarios específicos y adaptados y entablar conversaciones de mayor profundidad con grupos más pequeños a fin de fomentar intercambios de mayor calidad.

21. La Oficina mantuvo la colaboración con los principales asociados internos para dar más llegada a sus mensajes y amplió su labor de divulgación y capacitación poniendo a prueba varias iniciativas nuevas, entre ellas una campaña de divulgación regional coordinada con especialistas del ámbito del personal y la cultura en las regiones de África Occidental y Central y África Oriental y Meridional, sesiones personalizadas con las oficinas en los países sobre la protección de los denunciantes de irregularidades y los conflictos de intereses, y una inauguración de prueba de las conversaciones sobre el liderazgo ético. La Oficina impartió capacitación para grupos específicos que incluían a nuevos miembros del personal, miembros del personal subalterno del Cuadro Orgánico, voluntarios de apoyo entre pares, miembros de Joven UNICEF y grupos de líderes y miembros del personal directivo. Además, colaboró con la Asociación Mundial del Personal para probar una metodología orientada a facilitar conversaciones sobre la prevención y el tratamiento del acoso sexual.

A. Capacitación presencial, divulgación y sensibilización

22. La Oficina de Ética aumentó su nivel de colaboración directa al impartir 122 sesiones de capacitación y divulgación en 2024 a casi 6.100 miembros del personal de todo el mundo, lo que representa un aumento frente a las 81 sesiones impartidas a 4.600 asistentes en 2023. Al igual que en años anteriores, las sesiones consistieron en: a) el seminario “Introducción a la Ética en el UNICEF”; o b) otras iniciativas de capacitación o divulgación específicas, a saber, sesiones de sensibilización o cursos de capacitación centrados en un tema específico o dirigidos a un público en concreto.

23. El seminario “Introducción a la Ética en el UNICEF”, que sigue siendo la piedra angular del programa de capacitación de la Oficina, está diseñado para dotar a los participantes de un entendimiento general de los marcos que rigen la ética en el UNICEF, así como las tres cuestiones éticas más frecuentes que conciernen al personal del UNICEF: los conflictos de intereses, el deber de diligencia y los asuntos relacionados con el ambiente de trabajo. Mediante estudios de caso y contextos hipotéticos, se alienta a los participantes a que hagan un análisis crítico de las situaciones, consideren las posibles opciones y adopten decisiones éticas fundamentadas.

24. En 2024, el seminario se impartió a casi 2.800 participantes en 34 oficinas en los países u oficinas regionales y divisiones, lo que constituye un aumento considerable frente a las 983 personas que participaron en 19 ubicaciones en 2023 y obedece a un esfuerzo concertado para llegar a los colegas de las oficinas en los países. La Oficina de Ética siguió dando prioridad a los contextos de emergencia de nivel 3 y otros entornos complejos y frágiles, entre ellos el Chad, Haití, Kenya, el Líbano, la República Democrática del Congo, Somalia, Uganda, el Yemen y Zimbabwe.

25. La Oficina de Ética siguió adaptando los seminarios a las necesidades específicas de cada oficina basándose en los datos de la encuesta de percepción de la Encuesta Mundial del Personal y la encuesta Pulse Check y en consultas con los colegas del ámbito del personal y la cultura, los Paladines de la Ética y la Cultura, los Consejeros del Personal, los representantes de la Asociación del Personal y los voluntarios de apoyo entre pares. Antes de impartir las sesiones, el equipo de facilitación celebró reuniones preparatorias con el personal directivo para adaptar el contenido a cada oficina, lo que implicó una importante inversión de tiempo. Los comentarios de los participantes sobre los seminarios han sido generalmente positivos: reconocieron la claridad, los estudios de caso realistas, la abundancia de oportunidades para el debate y la adaptación lingüística en francés y portugués, según el caso.

26. En 2024, la Oficina de Ética realizó actividades específicas de divulgación, capacitación y sensibilización en 81 intervenciones, un aumento frente a las 62 de 2023. Se trató de iniciativas de sensibilización general o centradas en temas o públicos específicos, que incluyeron sesiones dirigidas por el Director u otros miembros del equipo.

27. Las intervenciones incluyeron una sesión intensiva sobre la protección contra las represalias dirigida a públicos específicos, 10 sesiones sobre el liderazgo ético impartidas a más de 300 líderes y supervisores, y debates específicos en el marco del Mes de la Ética. Además, se personalizaron sesiones para los profesionales del ámbito del personal y la cultura en África Occidental y Central y África Oriental y Meridional sobre los conflictos de intereses o los ambientes de trabajo.

Prueba piloto: crear un espacio seguro para aprender y conversar acerca de la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el UNICEF

A fin de apoyar la labor para aumentar las intervenciones relacionadas con la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el UNICEF, la Oficina de Ética colaboró con la Asociación Mundial del Personal para organizar una serie de grupos focales en el otoño de 2024, con el objetivo de:

- a) Brindar un espacio seguro para conversar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo;

b) Ayudar a los participantes a comprender y detectar los comportamientos inapropiados y el acoso sexual;

c) Analizar estrategias para hacer frente al comportamiento inapropiado y el acoso sexual;

d) Aportar puntos de vista para iniciativas de prevención adicionales y posibles actualizaciones de las políticas.

Dado que en 2024 y 2025 el UNICEF presidiría el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual, los grupos focales procuraban servir de pilotos, no solo para lograr los objetivos buscados, sino también para poner a prueba formatos y estructuras para ofrecer esas conversaciones en el contexto más amplio del UNICEF.

La metodología de los grupos focales incluía la formulación de siete preguntas relacionadas con la cultura del lugar de trabajo del UNICEF, la seguridad psicológica y el acoso sexual. Los participantes enviaron sus respuestas de forma anónima por conducto de un sondeo en línea seguido de un debate acerca de cada una de las preguntas. En las conversaciones también se debatieron contenidos de capacitación en relación con las definiciones del acoso sexual y las estrategias para responder a él.

Se celebraron siete sesiones con un total de 87 participantes en múltiples husos horarios y con la asistencia de colegas de todas las regiones. Cada debate estuvo dirigido por un miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Mundial del Personal y facilitado por la Oficina de Ética. Los participantes de todos los grupos tenían opiniones muy positivas acerca de la conversación y habían apreciado la posibilidad de conversar sobre el tema en un espacio seguro.

Cuando se les pidió que aportaran recomendaciones, numerosos participantes destacaron la necesidad de crear más espacios para hablar sobre los temas en todo el UNICEF. Algunos sugirieron que esos espacios se ofrecieran como “capacitación” en diferentes formatos o a diferentes audiencias, por ejemplo a nivel de las oficinas en los países o para grupos de administradores, y otros sugirieron tratar el tema en reuniones periódicas. Los participantes afirmaron que apreciaban que la conversación se centrara en la prevención y en ayudar a colegas a hacer frente a comportamientos inapropiados de manera más “informal”, y varios observaron que la conversación sobre el concepto de consentimiento era particularmente valiosa.

B. Cursos obligatorios de capacitación en línea

28. Al incorporarse al UNICEF, todos los miembros del personal deben completar dos cursos de capacitación en línea sobre la ética y la conducta en el lugar de trabajo: “Ética e integridad en el UNICEF” y “Protección contra el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad”. En 2024, 2.032 miembros del personal completaron el curso “Ética e integridad en el UNICEF”, menos que los 3.570 de 2023, debido a que en 2024 se sumaron menos miembros nuevos del personal. El porcentaje global de finalización fue del 96 %. Siguió el curso “Protección contra el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad” 1.779 miembros del personal, con un porcentaje de finalización del 97 %.

29. En el pasado, la DCI reconoció al UNICEF por los elevados índices de cumplimiento alcanzados, y observó que “[e]l UNICEF podría servir de modelo para lograr una cobertura casi total del personal. El UNICEF destaca como un ejemplo positivo, ya que sus datos de formación muestran que el 93 % de su personal activo había completado el curso obligatorio en materia de ética”.

30. Para contribuir al aumento de los esfuerzos relacionados con la prevención y el tratamiento del acoso sexual en el UNICEF, en 2024 la Oficina de Ética dirigió el desarrollo de un nuevo módulo de aprendizaje electrónico con la División de Personal y Cultura y el Equipo de Aprendizaje del Centro Mundial de Servicios Compartidos. El nuevo módulo independiente presenta un contenido específico sobre el acoso sexual mucho más exhaustivo que el incluido en el curso “Protección contra el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad”, e incluye estudios de casos para ayudar a los participantes a analizar y gestionar situaciones complejas y realistas. Está previsto que el curso se ponga en marcha en el segundo trimestre de 2025.

C. Red de Paladines de la Ética y la Cultura

31. En su tercer año, la red de Paladines de la Ética y la Cultura ha asentado un sólido historial en muchas partes del UNICEF, al promover y propiciar una cultura ética y basada en valores facilitando el diálogo durante todo el año, y particularmente en octubre, el Mes de la Ética. En numerosas oficinas, en especial a nivel de los países, la administración considera que los Paladines de la Ética y la Cultura son esenciales para fomentar una cultura fuerte en el lugar de trabajo, colaborando estrechamente con la División de Personal y Cultura, la Asociación del Personal, los voluntarios de apoyo entre pares y otros asociados. A diciembre de 2024, había más de 480 Paladines de la Ética y la Cultura en 137 oficinas de toda la organización, que cubrían casi todas las oficinas del UNICEF, incluidas las oficinas en los países, las oficinas regionales y las oficinas zonales, así como las divisiones en la sede.

32. En 2024, la Oficina de Ética profundizó en su alianza con la red de Paladines de la Ética y la Cultura y observó una mayor implicación general de los Paladines. La Oficina organizó dos sesiones de orientación para los Paladines nombrados recientemente y, en preparación para el Mes de la Ética, ofreció ocho sesiones de capacitación independientes sobre la facilitación a 300 participantes a fin de preparar a los Paladines para que facilitaran el diálogo en su oficina. En octubre y noviembre, la Oficina organizó “horarios de oficina” informales en seis ocasiones, a las que asistieron 75 Paladines, a fin de brindar la oportunidad de obtener información para organizar sesiones venideras o compartir experiencias en el caso de quienes ya habían organizado una conversación.

33. Aprovechando la prueba piloto satisfactoria del año anterior, el equipo de coordinación impartió una vez más una capacitación personalizada basada en el programa de capacitación “VOICE” ofrecido por la División de Personal y Cultura, el cual proporciona un marco y un espacio seguro para practicar cómo llamar la atención sobre situaciones que no son compatibles con la cultura ética del UNICEF. Habida cuenta de los comentarios decididamente positivos de los 54 participantes, la Oficina tiene la intención de normalizar esta capacitación como una oferta anual para los Paladines de la Ética y la Cultura.

34. En 2024, la Oficina observó numerosos ejemplos de Paladines de la Ética y la Cultura que buscaban apoyo proactivamente en diversas formas, en particular apoyo específico en relación con un problema concreto del ambiente del lugar de trabajo, remitían a colegas a la Oficina de Ética o pedían conversar sobre posibles maneras de desempeñar sus funciones de forma más eficaz. La Oficina apoyó a los Paladines mediante sesiones de *coaching* y capacitación informal, y en algunos casos los ayudó

a preparar contenido personalizado para las oficinas que se enfrentaban a un problema en concreto, por ejemplo gestionar la moral en la oficina frente a una reestructuración, o debatir sobre la discriminación de género.

35. Además, varios Paladines de la Ética y la Cultura de oficinas grandes solicitaron instaurar un “horario de oficina” para gestionar el reto singular de coordinarse en una red interna más amplia. En 2024, el equipo de coordinación mantuvo horarios de oficina en cuatro regiones e invitó a quienes se encontraran en oficinas de 200 funcionarios o más a que analizaran las complejidades específicas para colaborar en oficinas de gran tamaño y a menudo dispersas.

36. La red de Paladines de la Ética y la Cultura ha tenido éxito al amplificar la importancia de una cultura basada en valores y crear una mejor conexión entre las numerosas ubicaciones y la Oficina de Ética.

D. Campaña mundial: Mes de la Ética

37. El Mes de la Ética se ha convertido en una tradición asentada del UNICEF, y en octubre de 2024 la Oficina de Ética encabezó la campaña por octava vez. Para afianzar un tono firme desde la cúpula, la Directora Ejecutiva del UNICEF inauguró el Mes de la Ética con un mensaje dirigido a todo el personal.

38. Tradicionalmente, el Mes de la Ética se ha centrado en un valor básico específico: en 2023 fue la confianza, en 2022 la rendición de cuentas, en 2021 el respeto y el cuidado y en 2020 la integridad. Tras celebrar consultas internas con importantes asociados, la Oficina de Ética propuso para el Mes de la Ética de 2024 un tema audaz, “De espacios seguros a espacios valientes”, retomando la visión del año anterior de hacer hincapié en la promoción de una cultura de seguridad psicológica en la que los funcionarios pudieran llamar la atención sobre irregularidades, así como la ambición formulada en el informe anual del año anterior: “[la Oficina] no se limitará a fomentar la creación de ‘espacios seguros’, sino que ayudará a propiciar una atmósfera de ‘espacios valientes’, donde el personal se sienta más empoderado y cómodo al mostrar vulnerabilidad y donde se lo aliente a entablar conversaciones difíciles”.

39. Al igual que en años anteriores, en 2024 se procuró aumentar la divulgación y la capacitación en relación con el Mes de la Ética. La Oficina se trasladó a las oficinas grandes, entre ellas el Centro Mundial de Servicios Compartidos en Budapest y la División de Suministros en Copenhague, a fin de potenciar al máximo su labor de divulgación. Aproximadamente 9.200 colegas de 25 oficinas y divisiones se implicaron en la celebración del Mes de la Ética: 5.100 de ellos estuvieron en contacto directo con la Oficina de Ética mediante la capacitación y la conversación global, y más de 4.100 participaron en conversaciones facilitadas por los Paladines de la Ética y la Cultura.

40. El tema del Mes de la Ética, pese a ser ambicioso, tuvo una recepción extremadamente positiva entre los colegas de todo el UNICEF. En particular, los Paladines de la Ética y la Cultura apreciaron la resonancia del tema en sus respectivas oficinas y la oportunidad que se generaba para hablar sobre las diferencias entre un “espacio seguro” y un “espacio valiente” y analizar cómo ser más valientes. El tema también propició que los colegas debatieran sobre cuestiones que suelen ser difíciles de abordar, como la salud mental, el temor a las represalias y el acoso sexual en el lugar de trabajo, cuestiones que estaban cubiertas por los estudios de casos presentados por la Oficina de Ética. En muchos casos, se pidió a los Paladines que mantuvieran el diálogo durante todo el mes, e incluso durante todo el año.

41. En total, los Paladines de la Ética y la Cultura facilitaron más de 110 sesiones en al menos 74 oficinas, y se estima que interactuaron con 4.130 miembros del personal además de aquellos que estuvieron en contacto directo con la Oficina de Ética. Los comentarios compartidos por los Paladines reflejan el entusiasmo del personal por el tema:

“[El tema] fue difícil y a la vez interesante de debatir. [...] Esta conversación solo fue el comienzo. Los comentarios fueron muy positivos, y muchas personas buscaron más oportunidades de tener conversaciones de verdad con sus colegas”.

“Al examinar el concepto tanto desde el punto de vista de la administración como del personal, los participantes analizaron el modo en que un ‘espacio valiente’ implica abandonar la zona de confort para propiciar diálogos más abiertos y difíciles. Se reconoció que el cambio era vital para fomentar una cultura donde la crítica constructiva, la vulnerabilidad y la rendición de cuentas sean bienvenidas, en lugar de evitadas”.

“El grupo llegó a la conclusión colectiva de que emprender una transición de un espacio seguro a un espacio valiente requiere una responsabilidad compartida. No se trata solo de valentía individual, sino también de un apoyo sistémico en todo el UNICEF, y de que los líderes de todos los niveles den un ejemplo de transparencia e inclusividad. Finalmente, en la conversación se subrayó la perspectiva de que lograr espacios valientes implicaba un compromiso recíproco: entre colegas, entre los equipos y como prioridad institucional. Según este enfoque, el UNICEF sería no solo un lugar de trabajo enriquecedor, sino uno donde se promueva el crecimiento colaborando con valentía y respeto”.

“Cuando la sesión llegaba a su fin, los miembros del equipo querían seguir debatiendo; incluso después del cierre, se quedaron en la sala analizando los estudios de casos y el tema de los espacios seguros y valientes”.

Conversación global con el personal directivo superior: de espacios seguros a espacios valientes

En el marco del Mes de la Ética, la Oficina facilitó una conversación global sobre el tema mencionado e invitó a cuatro miembros del personal directivo superior reconocidos por su liderazgo ético a que compartieran sus ideas.

Se invitó a dos directores y dos representantes en los países a que hablaran sobre la gestión y el liderazgo en espacios tanto seguros como valientes a lo largo de su carrera. Durante los 90 minutos de conversación, compartieron sus ideas sobre las cuestiones siguientes: a) cómo se ven los espacios seguros y valientes actualmente en el UNICEF; b) en qué momentos han liderado teniendo en cuenta tanto la seguridad como el valor; c) en qué momentos sus posturas o convicciones personales fueron puestos a prueba; d) qué factores posibilitaron que llamaran la atención sobre situaciones problemáticas en su carrera; e) ejemplos de fallos o retrocesos en su carrera y cómo lidiaron con ellos; f) experiencias sobre las cuales es difícil hablar; y g) consejos dirigidos a colegas para construir y enriquecer espacios seguros y valientes en el UNICEF.

Tras la actividad, todos los directivos superiores señalaron que la experiencia de participar en el panel había sido extremadamente movilizadora, y uno de los panelistas compartió la siguiente reflexión:

Me gustaría agregar mi expresión de gratitud para uno de los mejores webinarios en los que he participado, que fue sincero, útil y esperanzador. [...] El tema fue movilizador, y ha ampliado la conversación sobre la ética y la cultura. Estuvo muy bien pensado. [...] Impartieron el webinar a la perfección y la moderación fue excelente: el diálogo se fue potenciando a medida que avanzábamos. Mil gracias además por las preparaciones de todo el evento. [...]

Una vez más, me han inspirado el liderazgo, la sabiduría y la sinceridad. [...] La experiencia fue reflexiva y a su vez participativa. Muchísimas gracias por compartir sus experiencias con gran apertura y generosidad.

Asistieron más de 2.000 colegas de toda la organización, y en algunas oficinas se organizaron encuentros para ver el evento en grupo y seguir conversando después de la transmisión. A continuación se transcriben algunos de los comentarios formulados por los participantes:

“Ver a nuestros líderes expresarse con vulnerabilidad y compartir su historia personal me inspiró humildad y empoderamiento”.

“Ha sido muy interesante e inspirador. ¡Gracias por organizar un excelente panel!”

“Es estupendo que el UNICEF esté promoviendo espacios seguros y espacios valientes. También tenemos que trabajar para normalizar las conversaciones y la comunicación bidireccional”.

E. Materiales de comunicación y divulgación

42. La Oficina de Ética sigue sensibilizando acerca de su labor al personal del UNICEF y el público a través de sus distintos canales de comunicación. A nivel interno, la Oficina mantiene un sitio de SharePoint y un grupo en Viva Engage (anteriormente Yammer). Además, la Oficina tiene un sitio web externo, de cara al público, que contiene enlaces a los informes anuales, información sobre la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias e información de contacto de la Oficina de Ética y la OAIL.

43. A principios de 2024, se rediseñó el sitio interno de SharePoint con una apariencia y una experiencia de uso nuevas, y ha recibido más de 3.000 visitas. El grupo de Viva Engage de la Oficina, “Ética en el UNICEF” tiene 1.199 miembros y sigue siendo uno de los grupos de la organización con mayor cantidad de miembros.

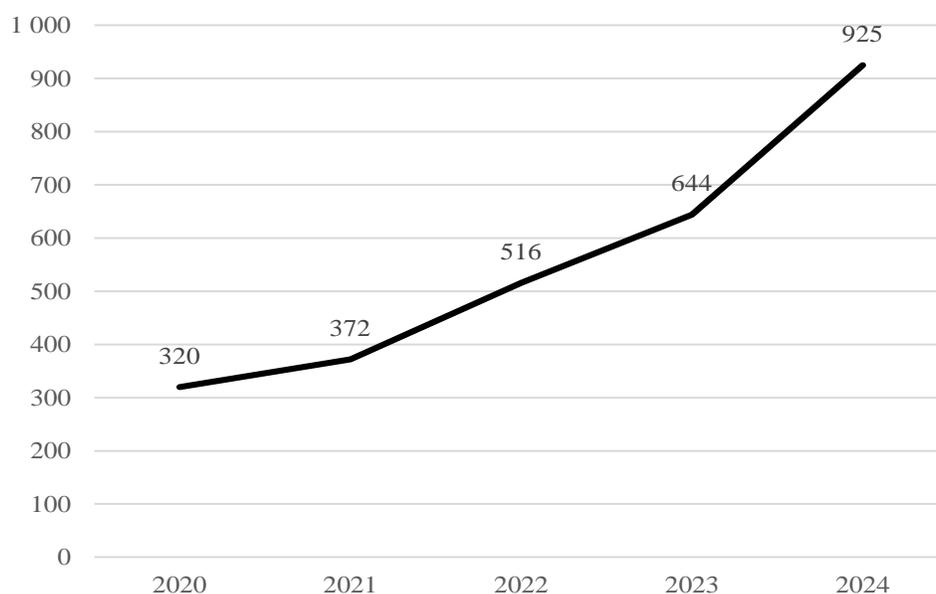
44. La Oficina de Ética ha sido un miembro activo del subgrupo de comunicaciones del Panel de Ética de las Naciones Unidas, centrado en intercambiar buenas prácticas en cuanto a la eficacia de las comunicaciones internas y externas, así como la capacitación y la sensibilización y otras actividades de divulgación en el sistema de las Naciones Unidas. En los últimos años, la Oficina ha compartido su experiencia en relación con la formación de la red de Paladines de la Ética y la Cultura y la organización del Mes de la Ética, que otras entidades de las Naciones Unidas han reproducido. El UNICEF presidió el subgrupo entre mayo y julio de 2024.

IV. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

45. A lo largo de los años, la Oficina de Ética ha seguido siendo un recurso fiable para el personal del UNICEF y el personal que no es de plantilla de todas las categorías al ofrecer asesoramiento imparcial y confidencial y brindar un espacio seguro para expresar inquietudes y solicitar orientación.

46. Una solicitud de asesoramiento confidencial en materia de ética consiste en cualquier consulta formulada por un funcionario o miembro del personal que no es de plantilla para solicitar orientación sobre una cuestión o situación ética en concreto. En muchos casos una solicitud puede dar lugar a múltiples comunicaciones, como mensajes de correo electrónico o conversaciones, y en otros puede resolverse con un solo intercambio.

Figura I
Prestación de asesoramiento confidencial, 2020-2024



47. Como se muestra en la figura I, el número de solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética se ha casi triplicado en los últimos cuatro años: pasó de 320 en 2020 a 925 en 2024. Este crecimiento sostenido da cuenta de la eficacia de las actividades intensificadas de capacitación y divulgación para sensibilizar sobre la Oficina de Ética y sus servicios.

48. Varios factores contribuyeron al considerable aumento. En primer lugar, la Oficina ha comenzado a contabilizar conversaciones y reuniones preparatorias al principio y al final de las misiones como servicios de asesoramiento ético, dada la naturaleza de esas conversaciones. En segundo lugar, en 2024 el equipo viajó a cuatro oficinas más que en 2023 y a algunas de las oficinas de mayor tamaño del UNICEF, como la oficina regional para África Occidental y Central, la oficina regional para África Oriental y Meridional y la oficina regional para Europa y Asia Central, así como el Centro Mundial de Servicios Compartidos en Budapest, la División de Suministros en Copenhague y la oficina del UNICEF en la República Democrática del Congo (que tiene una plantilla de alrededor de 500 personas), lo que se tradujo en una gran cantidad de solicitudes de consulta. En tercer lugar, en cada visita a una oficina, el equipo celebró reuniones de consulta con grupos de funcionarios, entre ellos Paladines de la Ética y la Cultura, representantes de la Asociación del Personal,

supervisores, grupos de Voluntarios de las Naciones Unidas y miembros de Joven UNICEF, voluntarios de apoyo entre pares, consultores y colegas del ámbito del personal y la cultura, reuniones que también se contabilizaron como servicios de asesoramiento ético.

49. En cuanto a las tendencias relacionadas con los servicios de asesoramiento ético, las siguientes observaciones dan cuenta de la sólida reputación que la Oficina ha logrado como asesor de confianza en todo el UNICEF:

a) *Diversificación de los tipos de miembros del personal que solicitan asesoramiento.* Mientras que en el pasado la mayoría de las solicitudes procedían de la sede y los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico, en el año en cuestión la Oficina observó un aumento de las solicitudes de colegas en lugares sin sede y de una amplia gama de categorías y funciones del personal;

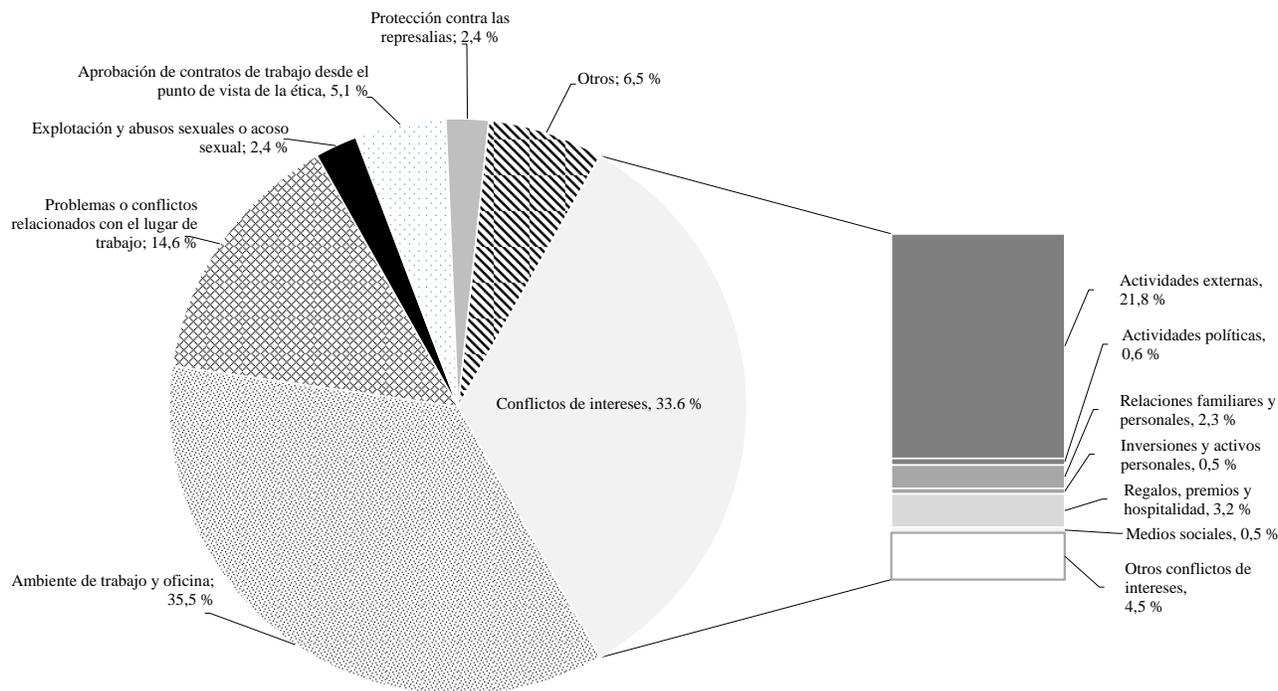
b) *Solicitud de apoyo en grupo.* En 2024, la Oficina observó un aumento de las solicitudes enviadas en grupo, por ejemplo de equipos enteros o grupos de colegas con funciones similares. Esto sugiere que la Oficina de Ética cumple cada vez más una función de apoyo a la resolución de riesgos sistémicos y conflictos que supera el nivel individual;

c) *Cambio a una notificación más temprana.* En 2024, la Oficina de Ética observó una situación nueva en que los colegas reconocen los problemas potenciales y solicitan orientación temprano, lo que posibilita una gestión de riesgos más eficaz y permite que se aborden los conflictos antes de que se agraven. Esto sugiere que hay una sensación creciente de rendición de cuentas colectiva entre la administración y el personal de las distintas oficinas;

d) *Disminución de las solicitudes anónimas.* En 2024 se recibieron muy pocas solicitudes anónimas de asesoramiento, lo que refleja un aumento del nivel de confianza en la independencia y la confidencialidad de la Oficina de Ética, y a su vez propicia un apoyo más eficaz, ya que la Oficina puede trabajar directamente con la persona que envía la solicitud;

e) *Aumento en la remisión por el boca a boca.* Existen numerosos ejemplos de funcionarios que, tras tener experiencias positivas con la Oficina de Ética, han alentado a sus colegas a realizar consultas similares.

Figura II
Prestación de asesoramiento confidencial en materia de ética por subcategoría, 2024 (n=925)



50. De los 925 asuntos en que la Oficina de Ética prestó asesoramiento, las consultas sobre el ambiente de trabajo y la oficina fueron las más numerosas: representaron el 35,5 % del total. Estos 328 asuntos, que suponen un aumento considerable respecto de los 156 casos recibidos en 2023, también incluyeron consultas iniciadas por el Director u otros miembros del personal de la Oficina durante visitas sobre el terreno o a los países, o durante reuniones del grupo regional de gestión. El cambio en el tipo de asesoramiento y orientación brindados, sumado al hecho de que las consultas sobre el ambiente de trabajo y la oficina constituyeron la principal categoría en 2024, pone de relieve el esfuerzo estratégico para hacer frente a los problemas éticos a nivel del sistema. Este enfoque, en lugar de centrarse puramente en casos individuales, se centra en ayudar a oficinas y divisiones enteras a desarrollar una cultura más saludable en el lugar de trabajo y reforzar las normas éticas.

51. La categoría que ocupa el segundo lugar es la de los conflictos de intereses (33,6 % del total), y la mayoría de las consultas en este ámbito estaban relacionadas con actividades externas como la docencia, la propiedad de empresas familiares, las publicaciones externas y la pertenencia a consejos de administración, seguidas por solicitudes de asesoramiento sobre los regalos, los premios y la hospitalidad y las relaciones personales y familiares. Las consultas restantes incluían preguntas relacionadas con inversiones y activos personales, actividad política, medios sociales y otras cuestiones ajenas al mandato de la Oficina o que no podían clasificarse fácilmente.

52. Los problemas y conflictos en el lugar de trabajo representaron el 14,6 % de las solicitudes, proporción que incluye consultas relacionadas con conflictos interpersonales o comportamientos no deseados o inapropiados (por ejemplo, posible acoso, hostigamiento, abuso o discriminación, abuso de autoridad o represalias) entre colegas o en relación con supervisores.

V. Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses

53. El Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, administrado por la Oficina de Ética, ayuda al personal a comprender, detectar, evitar o gestionar los conflictos de intereses existentes o potenciales. Se selecciona a los participantes en el Programa sobre la base de los criterios establecidos en la Directriz Ejecutiva del UNICEF sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses, que tienen en cuenta la antigüedad, la influencia o el papel en la toma de decisiones, así como la naturaleza de las funciones. Por tanto, se requiere que los titulares de funciones de liderazgo, como los directores o los representantes, o los funcionarios que tienen influencia en las adquisiciones o las inversiones o que tienen funciones decisorias en ese ámbito participen en el programa anual de declaración financiera. Los jefes de oficina y de divisiones se encargan de seleccionar a los participantes sobre la base de las orientaciones transmitidas por la Oficina de Ética.

54. Los participantes del ejercicio de declaración anual tienen la obligación de declarar sus intereses personales y los de su cónyuge e hijos a cargo. Además, deben declarar toda relación que pueda influir en su función en el UNICEF, por ejemplo familiares cercanos que estén vinculados con asociados, proveedores o contratistas, o las actividades externas pertinentes.

55. Se realiza un ejercicio de verificación para una selección de declarantes elegida al azar con el objeto de garantizar la exactitud de la información presentada. Este proceso requiere que los declarantes presenten documentación justificativa y es una parte indisoluble del ejercicio anual de declaración. Además, la División de Personal y Cultura consulta a la Oficina de Ética sobre el cumplimiento del personal superior como parte del proceso de renovación de contratos y nombramiento de los altos funcionarios.

A. Transición a la nueva plataforma electrónica y el nuevo sistema de tecnología de la información

56. En colaboración estrecha con la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones del UNICEF y un proveedor externo, el año anterior la Oficina de Ética dio por finalizado el desarrollo de una nueva plataforma y un nuevo sistema de tecnología de la información para el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses. El nuevo sistema es fiable, utiliza una pila tecnológica que se ajusta a las normas del sector, presenta un aspecto moderno, ofrece un mejor rendimiento y cumple con las normas de accesibilidad. Además, es más intuitivo y fácil de usar, y tiene funciones adicionales que permiten una mayor eficiencia, como la posibilidad de presentar declaraciones fuera de ciclo. Además, tiene características destinadas a garantizar la seguridad de la información, de conformidad con la recomendación previa de KPMG.

57. El sistema se puso en funcionamiento en 2024 y la Oficina preparó videos y fichas con información útil para ayudar a los declarantes y los jefes de oficina a familiarizarse con el sistema. La Oficina también ofreció apoyo técnico práctico para garantizar una transición fluida al nuevo sistema, en estrecha colaboración con los colegas de la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

B. Examen y verificación de las declaraciones de la información financiera y conflictos de intereses

58. La Oficina de Ética colaboró estrechamente con los jefes de oficinas y de divisiones para seleccionar al personal que debía participar, según el principio de definir la participación sobre la base de la antigüedad y el riesgo institucional, como se establece en la directriz mencionada. Se seleccionó a 1.754 miembros del personal (cerca del 10 % del total) para que participaran. Algunas oficinas y divisiones quisieron incluir a más miembros del personal en la selección a fin de mitigar los riesgos. La Oficina de Ética, de conformidad con las recomendaciones previas de KPMG, brindó orientación para que la participación en el programa respondiera a la antigüedad y el riesgo institucional a fin de garantizar su eficacia. El índice de cumplimiento de los declarantes fue del 99,8 %, ya que hubo cuatro funcionarios que se separaron de la organización durante el período de declaración y no presentaron la información requerida, mientras que el índice de cumplimiento entre el personal en funciones fue del 100 %. Al igual que en años anteriores, el 98 % de los declarantes no tenía nada que declarar, no tenía ningún conflicto de intereses o ya había tomado medidas para mitigar los posibles conflictos de intereses. Solo un 2 % de los declarantes aproximadamente tenía conflictos de intereses potenciales o existentes, y la Oficina de Ética impartió orientación en cada uno de estos casos para gestionar los riesgos. Entre las esferas de consulta comunes figuraban los conflictos de intereses vinculados al empleo o la relación contractual de los cónyuges de los declarantes con el UNICEF, la vinculación de los declarantes o sus familiares cercanos con los proveedores o asociados del UNICEF, y las actividades externas.

59. Debido a la transición a la nueva plataforma electrónica en 2024, la Oficina respondió a 367 solicitudes de apoyo durante el proceso de declaración. La cifra, si bien representa un aumento considerable respecto de las 63 solicitudes de 2023, debería bajar en los próximos años a medida que el personal se familiarice mejor con la nueva plataforma y las preguntas del formulario de declaración.

Cuadro 2

Número de declarantes anuales del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, 2018-2024

Año	Número de miembros del personal del UNICEF que debían presentar declaraciones	Tasa de cumplimiento (porcentaje)
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0
2022	1 630	100,0
2023	1 738	100,0
2024	1 754	99,8

60. Participaron en el ejercicio de verificación 108 declarantes (alrededor del 6 % del total). La Oficina de Ética aumentó la muestra de verificación en un 2% respecto de 2023 para mejorar la exactitud de las declaraciones presentadas. La plataforma electrónica seleccionó a los participantes al azar utilizando una fórmula para garantizar una representación diversa de lugares de destino y categorías y cuadros de personal. Todos los declarantes seleccionados para realizar el ejercicio de verificación cumplieron con los requisitos, y sus declaraciones quedaron satisfactoriamente verificadas, ya que los documentos presentados confirmaban su exactitud.

61. La Oficina de Ética finalizó el ciclo completo del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses dentro de los ocho meses y, al igual que en años anteriores, realizó el ejercicio internamente con la ayuda de consultores a corto plazo. Esto permitió al UNICEF mantener tanto un nivel de costos relativamente bajo, en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales que externalizan el trabajo, como una buena calidad de examen.

VI. Protección contra las represalias

62. En virtud de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la Oficina de Ética recibe y examina las denuncias de represalias procedentes de miembros del personal del UNICEF que creen haber sido objeto de medidas perjudiciales o de amenazas de medidas perjudiciales por haber participado de buena fe en “actividades protegidas”, tales como denunciar faltas de conducta o cooperar con una investigación u otra actividad de supervisión o auditoría.

63. La Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar para determinar si existen indicios razonables para creer que ha habido represalias y, en caso afirmativo, remite el asunto a la OAI para su investigación. La Oficina puede recomendar medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses de la persona que denuncia durante el proceso. Una vez que la OAI finaliza la investigación y emite un informe, la Oficina realiza un examen independiente del informe y determina definitivamente si ha habido represalias. En caso afirmativo, formula recomendaciones a la Directora Ejecutiva, que pueden incluir medidas adecuadas para rectificar las consecuencias negativas sufridas a causa de las represalias.

64. Se observó un aumento en el número de solicitudes de asesoramiento sobre asuntos relacionados con la protección contra las represalias: pasó de 18 en 2023 a 22 en 2024. Al mismo tiempo, se produjo un aumento considerable en la cantidad de solicitudes formales de protección contra represalias: pasó de 5 en 2023 a 14 en 2024, de las cuales 9 procedían de lugares de destino sin sede.

65. De las 14 solicitudes formales de examen, se había completado el examen preliminar de 8, se estaban examinando 2, y se habían suspendido otras 3. Una de las solicitudes se suspendió porque la persona denunciante solicitó que se diera seguimiento solo a una de las dos solicitudes que había presentado simultáneamente ante la Oficina de Ética. Las otras dos solicitudes formales se suspendieron en consulta con los denunciantes porque estos confirmaron que no habían sufrido ninguna medida de represalia, sino que querían dejar constancia de sus inquietudes. La Oficina de Ética aseguró a ambos que, si situación cambiaba, podrían presentar información nueva y reactivar su caso. El caso restante fue archivado y remitido a la OAI porque se trataba de una denuncia de falta de conducta no relacionada con las represalias.

Examen preliminar

66. La Oficina de Ética determinó la existencia de indicios razonables para creer que había habido represalias en 3 de los 8 casos que terminó de examinar en 2024, y determinó que en los otros 5 no existían tales indicios. Los tres casos en que había indicios razonables se remitieron a la OAI para que esta iniciara investigaciones.

67. En dos de los casos en los que la Oficina determinó que no había indicios razonables de represalias, los denunciantes solicitaron que la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas reexaminara la solicitud, de conformidad con la

Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias y en consonancia con los boletines del Secretario General ([ST/SGB/2007/11](#) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#)). Al evaluar una de las solicitudes se confirmó la determinación de la Oficina de Ética. La otra solicitud se ha remitido nuevamente a la Oficina de Ética, la cual está reexaminando el asunto a la luz de información nueva presentada por la persona denunciante.

Examen independiente de los informes de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones

68. La Oficina de Ética ha recibido informes de investigación sobre dos casos en los que había indicios razonables de represalias que habían sido remitidos a la OAI para que esta los investigara (uno en 2023 y otro en 2024). En un caso, la Oficina de Ética recomendó a la Directora Ejecutiva que determinara que había habido represalias sobre la base de su examen independiente del informe de investigación. La Oficina también recomendó medidas para responder a la represalia en cuanto falta de conducta y remediar las consecuencias sufridas por la persona denunciante.

69. En el otro caso en que la Oficina de Ética recibió un informe de investigación, se recomendó a la Directora Ejecutiva que archivara el asunto, ya que según el examen independiente del informe de investigación no había habido represalias. La investigación sobre los otros dos casos remitidos a la OAI en 2024 sigue en curso.

Medidas de protección

70. Tras la determinación de represalia en el examen preliminar, la Oficina de Ética recomendó medidas de protección a la Directora Ejecutiva en 2 de los 3 casos en los que había determinado que había indicios razonables para suponer la existencia de represalias. Las medidas tienen por objeto proteger los intereses de los denunciantes frente a daños adicionales a la espera de que la OAI investigue el asunto y que la Directora Ejecutiva pronuncie una determinación final al respecto.

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

71. En 2024, la Oficina de Ética siguió participando activamente en calidad de miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado en virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#) para que promoviera la colaboración y la aplicación de normas armonizadas en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Oficina participó en las reuniones mensuales del Panel en el transcurso del año, en las que se intercambiaron las mejores prácticas, se consultó sobre asuntos de ética con implicaciones para todo el sistema, se examinaron solicitudes de apelación relativas a casos de represalias y se consideraron distintas actividades de comunicación posibles. La Oficina transmitió observaciones a un grupo de trabajo del Panel de Ética de las Naciones Unidas sobre asuntos relacionados con actividades externas y la aceptación de regalos.

72. Sobre la base de la solicitud formulada por la Junta Ejecutiva de que las oficinas independientes le presentaran sus observaciones preliminares (decisión 2024/15) sobre el informe y las recomendaciones de la DCI acerca de la evaluación de las funciones de gobernanza y supervisión desempeñadas por las Juntas Ejecutivas de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y del UNICEF

(JIU/REP/2023/7), la Oficina de Ética colaboró con otros miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas (ONU-Mujeres, PNUD, UNFPA y UNOPS) para preparar una sección separada en la nota informativa sobre las funciones de ética de la Junta Ejecutiva. En esta sección se incluyeron cuestiones específicas de tal función, entre ellas la importancia de su carácter independiente y la conformidad con respecto a las normas de independencia contenidas en un informe anterior de la DCI sobre ética (JIU/REP/2021/5). La Oficina también colaboró con las otras oficinas independientes del UNICEF (a saber, la OAI y la Oficina de Evaluación) en la producción de la nota informativa dirigida a la Junta Ejecutiva.

73. Además, la Oficina participó en varias actividades de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, integrada por 40 organizaciones, mediante la puesta en común de información y prácticas, la colaboración y la sensibilización. Durante la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, organizada por la Organización Mundial de la Salud, la Oficina de Ética, junto con el PNUD, el Programa Mundial de Alimentos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Banco Islámico de Desarrollo realizaron presentaciones sobre el tema “Cómo propiciar el cambio cultural mediante los programas de ética (y medir su impacto)”.

VIII. Observaciones y recomendaciones

74. En 2024, la Oficina de Ética siguió cumpliendo sus objetivos para el año, y en muchos ámbitos los superó. Los considerables aumentos interanuales en el total de servicios solicitados y prestados en los últimos años, así como la diversificación de los servicios, ponen de manifiesto la confianza constante en la Oficina y en el equipo. Esto ha posibilitado que la Oficina lograra cambiar su enfoque para no solo tener efecto a nivel de cada funcionario individual, sino también extender el impacto a todo un equipo, grupo u oficina y a la cultura institucional global del UNICEF.

75. En adelante, la Oficina de Ética procurará complementar el amplio esfuerzo del UNICEF por reforzar la gestión de los recursos humanos desempeñada por líderes y miembros del personal directivo, centrándose siempre en el liderazgo ético. La Oficina ayudará activamente a los supervisores a transitar y resolver los conflictos del lugar de trabajo, aportará apreciaciones sinceras y oportunas y propiciará entornos seguros desde el punto de vista psicológico. En 2025, la Oficina seguirá haciendo hincapié en el tema “De espacios seguros a espacios valientes” presentado durante el Mes de la Ética, y para ello seguirá apoyando la labor relacionada con temas difíciles de abordar, entre ellos la prevención y el tratamiento del acoso sexual y la protección contra las represalias en todo el UNICEF. La Oficina seguirá desafiando y apoyando a los líderes para que sean un ejemplo de valentía, honestidad, integridad, rendición de cuentas y transparencia poniendo énfasis en la justicia en su equipo, poniendo en práctica una escucha profunda y haciendo una autorreflexión crítica.

76. Habida cuenta de las inevitables transiciones periódicas en la dirección y de los cambios constantes en las necesidades operacionales y programáticas, la Oficina de Ética recomienda, de conformidad con las observaciones de la Junta, que la administración siga estudiando alternativas para garantizar que la Oficina disponga de una financiación adecuada a fin de sostener sus logros actuales y salvaguardar su independencia y eficacia a largo plazo.

IX. Conclusión

77. Gracias a una cartera de servicios sólida y diversa, la Oficina de Ética ha sido capaz de detectar riesgos éticos de forma temprana y mitigarlos eficazmente en múltiples niveles. La Oficina de Ética está decidida no solo a seguir prestando servicios, sino también a aprender e innovar y a adaptarse a las necesidades de la organización, para que el UNICEF conserve su estatus y reputación como asociado de preferencia para las partes interesadas y un empleador atractivo para el personal.

X. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

Toma nota del informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2024 ([E/ICEF/2025/21](#)) y de la respuesta de la administración ([E/ICEF/2025/22](#)).
