



Consejo Económico y Social

Distr. general
2 de abril de 2012
Español
Original: inglés

Adopción de medidas

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2012

5 a 8 de junio de 2012

Tema 6 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

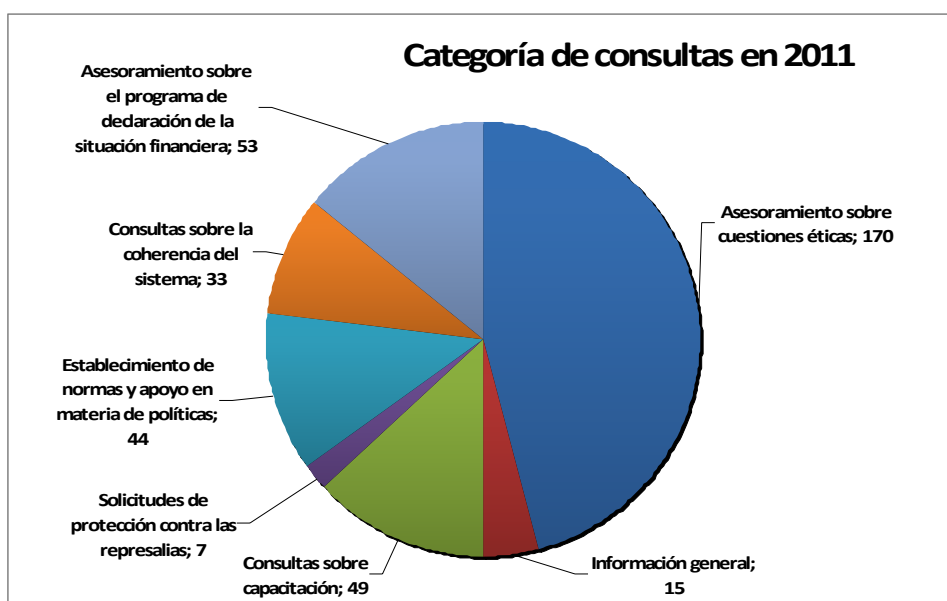
El presente informe es el tercero que se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF en cumplimiento de su decisión 2010/18. Abarca el cuarto año completo de funcionamiento de la Oficina de Ética. El presente informe anual trata de cada una de las esferas de actividad incluidas en el mandato de la Oficina de Ética, a saber: a) el establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas; b) las iniciativas de capacitación, educación y divulgación; c) las actividades de asesoramiento y orientación; d) el programa de declaración de la situación financiera; e) la protección del personal contra las represalias; y f) la participación en el Comité de Ética de las Naciones Unidas.

* E/ICEF/2012/9.



Introducción e información general

1. La Oficina de Ética ha cambiado su orientación, del establecimiento de la oficina y la estructuración del programa de declaración de la situación financiera a la asignación de mayor importancia al suministro de asesoramiento y orientación sustantivos. Probablemente esto obedezca a varios factores. En primer lugar, el programa de declaración de la situación financiera ahora forma parte del ciclo de trabajo corriente de la organización. Su propósito es más claro para el personal y la importancia de su participación se comprende mejor. En segundo lugar, las actividades de divulgación se han llevado a cabo por medio de la capacitación, sesiones en las reuniones de gestión y enlace con la Asociación del Personal. Esto ha profundizado la comprensión del personal sobre las cuestiones de ética en el lugar de trabajo y la forma de gestionarlas, y ha llevado a un mayor conocimiento de los recursos disponibles para ayudar a responder a estas preocupaciones. En tercer lugar, los nuevos medios de comunicación, como el uso de seminarios web, han dado mayor visibilidad a los mensajes de ética dirigidos al personal. Actualmente la Oficina de Ética está elaborando material innovador para el sitio en la intranet, en particular mejores prácticas y estudios de casos.



2. El número total de solicitudes ha aumentado en más del 50%, de 241 a 371¹. Esto indica que es cada vez más probable que los funcionarios remitan sus preocupaciones a la Oficina de Ética. De estas solicitudes, 170 se referían a asesoramiento sobre cuestiones de ética, 49 guardaban relación con la capacitación, 44 con el establecimiento de normas, 15 con información general y 7 eran consultas sobre protección contra represalias o solicitudes de dicha protección. Además, hubo 33 cuestiones respecto de las cuales el Comité de Ética y la Red de Ética celebraron consultas amplias entre sus reuniones oficiales.

¹ Esto no incluye el número de preguntas de índole administrativa sobre la declaración de la situación financiera, que están disminuyendo a medida que el sistema mejora y los funcionarios que presentan la declaración están más familiarizados con este.

3. Este cambio a favor de solicitudes de mayor orientación y asesoramiento se pone de manifiesto en la naturaleza de las solicitudes de asesoramiento, que son de carácter cada vez más sustantivo y complejo. El mayor porcentaje de aumento se registró en relación con preguntas sobre el establecimiento de normas y políticas, que aumentó de 17 en 2010 a 44 en 2011. Estas incluyeron consultas con personal de categoría superior sobre la aplicación de las políticas en curso, así como la contribución a esferas como la evaluación de los riesgos.

4. La capacidad de la Oficina de Ética se fortaleció considerablemente mediante la contratación de un Oficial de Ética de categoría P-1 especializado en comunicaciones, que asumió funciones a mediados de noviembre de 2011. Además, se ha contratado un consultor para que contribuya al examen de las declaraciones de la situación financiera y a la preparación de orientación para los funcionarios sobre los conflictos de intereses que surgen.

5. Para el bienio 2012-2013, se ha asignado a la Oficina de Ética un presupuesto de 124.000 dólares de los EE.UU. por año. Este se complementa mediante las contribuciones de las oficinas regionales y en los países para actividades de capacitación.

6. A lo largo de 2011, la Oficina de Ética colaboró estrechamente con las siguientes oficinas del UNICEF: el Asesor Jurídico; la Oficina de Auditoría Interna, incluida la Unidad de Investigaciones; la Oficina del Ombudsman interno; la División de Gestión de Recursos Humanos, en especial la Sección de Política y Derecho Administrativo y la Oficina del Consejero del Personal; la División de Programas; la División de soluciones y servicios tecnológicos; la División de Recaudación de Fondos y Alianzas en el Sector Privado; y la Asociación Mundial del Personal. También celebró reuniones periódicas con la Oficina del Director Ejecutivo.

Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas

7. El trabajo de la Oficina de Ética en este ámbito se intensificó en el curso de 2011. Se registró un marcado aumento de las consultas relativas al establecimiento de normas y solicitudes de apoyo en materia de políticas. Las consultas provinieron casi exclusivamente de directivos, en la mayoría de los casos en las sedes. Muchos de ellos solicitaron orientación para la aplicación de políticas y normas. Las solicitudes de apoyo en materia de políticas tenían por objeto principalmente recabar las aportaciones de la Oficina de Ética para las nuevas políticas que se estaban elaborando, como la revisión de las normas para la selección de personal.

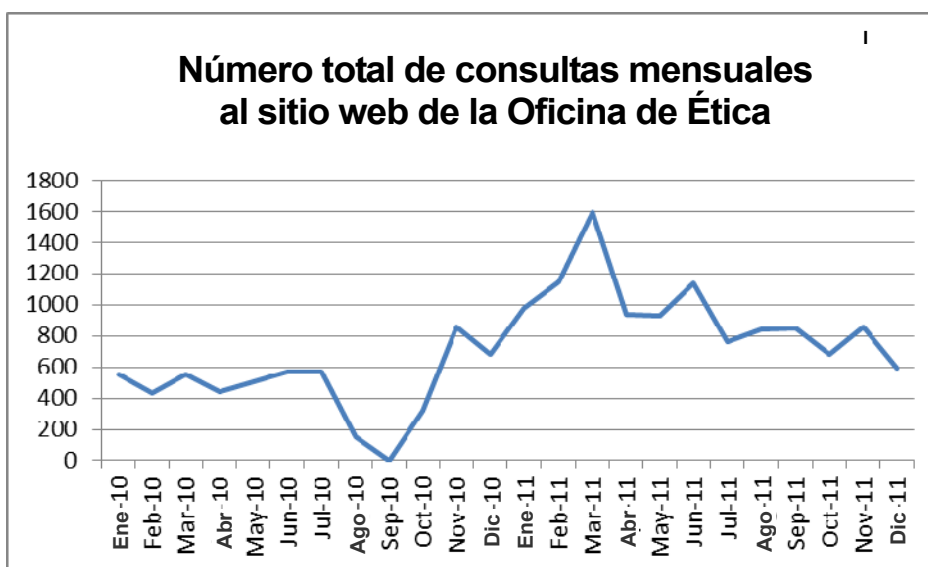
8. En este ámbito de trabajo revisten importancia especial dos esferas críticas de la labor sustantiva. Una de ellas es la de las aportaciones de la Oficina de Ética al marco reglamentario de la política de gestión del riesgo institucional del UNICEF. La Oficina de Ética es el principal responsable de la esfera de riesgo de ética y cumplimiento y comparte la responsabilidad en las siguientes esferas: a) estrategia institucional, misión y visión; b) capacidad de cambio; c) gobernanza y rendición de cuentas; y d) recompensas y sanciones. La otra esfera crítica es la de la participación del Asesor Principal sobre Ética, en calidad de representante del UNICEF, en el grupo de trabajo técnico de la Comisión de Administración Pública Internacional encargada de la revisión de las Normas de conducta de la administración pública internacional. Esta revisión también ha sido un importante tema de debate del Comité de Ética.

9. En 2011 se invitó al Asesor Principal sobre Ética a que asistiera a las reuniones del Grupo Mundial de Gestión. Esto ha brindado la oportunidad de aportar una perspectiva de ética a muchas deliberaciones, especialmente en relación con cuestiones de liderazgo y ética, la misión y estrategia del UNICEF y las recompensas y sanciones.

Iniciativas de capacitación, educación y divulgación

10. En 2011 los principales medios de divulgación continuaron siendo la capacitación, las reuniones informativas con los grupos encargados de determinadas funciones y el uso de Internet. También se implantaron nuevos medios, como pantallas informativas² y seminarios web.

11. Desde la presentación de la página sobre ética en la intranet del UNICEF en enero de 2010, el número de consultas diarias, aunque en general muestra una tendencia al aumento, ha fluctuado en el corto plazo, lo que refleja la actividad de la oficina. El pico de consultas alcanzado en febrero de 2011 obedeció al registro de declaraciones de la situación financiera, que posteriormente, en mayo de 2011, llegó a otro nivel máximo, que correspondió a la finalización del ciclo de 2011 de presentación de declaraciones de la situación financiera. Los picos de consultas registrados el año pasado corresponden a un aumento del interés como resultado de la capacitación. La disminución de las consultas al sitio web de fines de 2011 probablemente se deba a la participación del personal en otras actividades de gran prioridad como la puesta en marcha del Sistema integrado de información virtual (VISION). Mediante la contratación de un Oficial de Ética especializado en comunicaciones, la oficina prevé un aumento del número de consultas, a medida que se vaya incorporando nuevo material al sitio web. Este material incluirá un conjunto de mejores prácticas éticas en las oficinas del UNICEF y una serie de preguntas frecuentes.



² En lugares centrales de todos los pisos de la Casa del UNICEF en Nueva York hay pantallas de televisión que divulgan distintos tipos de información y que se utilizan para destacar las actividades patrocinadas por el UNICEF.

12. Actualmente se están utilizando otros medios de comunicación innovadores. Las pantallas informativas reproducen diariamente una cita de un escritor o pensador prestigioso, e incluyen material de distintas culturas, religiones y regiones. Se realizan seminarios web sobre temas de interés que guardan relación con las cuestiones planteadas a la Oficina de Ética. Algunos celebrados recientemente trataron de la explotación sexual y el abuso de autoridad, y se llevaron a cabo en colaboración con la División de Gestión de Recursos Humanos y el programa de declaración de la situación financiera.

13. En 2011 continuaron las actividades de capacitación presenciales sobre ética. Estas sesiones siguen utilizando el módulo sobre valores basado en el juramento del cargo. Han participado en ellas instructores de la Sección de Política y Derecho Administrativo de la División de Gestión de Recursos Humanos, de la Sección de Investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y funcionarios de recursos humanos de las oficinas regionales. Se celebraron sesiones de un día dirigidas a todo el personal de siete oficinas en los países, una oficina regional y cuatro divisiones de la sede. Se realizaron varias reuniones informativas sobre temas concretos, a saber: dos reuniones de grupos regionales de gestión, una de ellas por videoconferencia extendida; una reunión de representantes adjuntos; y dos en oficinas en los países, una de ellas por videoconferencia extendida. Se suministró material de apoyo a otras cinco oficinas en los países. En total, participaron en reuniones informativas o de capacitación presenciales 1.750 funcionarios, lo que equivale al 15% del personal del UNICEF.

	<i>Capacitación de toda la oficina</i>	<i>Reuniones informativas</i>
Oficinas en los países	Camboya, Etiopía, Indonesia, Marruecos, Nigeria, República Democrática del Congo, Tailandia	Perú, Zambia
Oficinas regionales	Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico	Oficina Regional para América y el Caribe, Oficina Regional para África Occidental y Central, representantes adjuntos y oficiales de programas (operaciones)
Sede	Gobernanza, Asuntos de las Naciones Unidas y Asuntos Multilaterales; División de Comunicaciones, División de Soluciones y Servicios de Tecnología de la Información, División de Gestión de Recursos Humanos, Iniciativa de Talentos Nuevos y Emergentes, nuevos representantes en los países	Suministros

14. Tras estas sesiones de capacitación se completan encuestas de evaluación. Por lo general, se asigna un valor elevado a estas sesiones, en particular al módulo de estudios de casos, que refuerza los conceptos examinados de una forma atractiva.

15. En 2011 se amplió la cooperación con la Asociación Mundial del Personal y las asociaciones regionales de personal. La Oficina de Ética participó en las reuniones de la Asociación Mundial del Personal y en las reuniones de la Asociación Regional del Personal de la Oficina Regional para América y el Caribe y la Asociación del Personal de Nueva York. Esta participación incluye reuniones informativas sobre cuestiones de interés, en particular la política sobre protección del personal contra las represalias y el papel de la Asociación del Personal para ayudar al personal a recabar orientación y apoyo cuando se enfrentan con problemas en el lugar de trabajo. Más importante aun es atender a las preocupaciones del personal e incluir estas cuestiones en los debates sobre políticas y gestión. Así pues, todas las reuniones informativas con los directivos, incluidas las posteriores a la capacitación del personal, son una forma de crear un medio transparente y prevenir el acoso a todos los niveles.

16. Estas iniciativas de capacitación, tanto presencial como virtual, por lo general se traducen en un aumento de las solicitudes de asesoramiento.

Asesoramiento y orientación

17. El número de solicitudes de asesoramiento aumentó un 66% en el último año, de 102 en 2010 a 170 en 2011. A esto se suma el asesoramiento y la orientación por medio del programa de declaración de la situación financiera, que se analiza *infra*. El aumento parece obedecer a una mayor conciencia del papel de la Oficina de Ética y al reconocimiento de su eficacia en materia de asesoramiento y orientación.



18. El número de consultas relacionadas específicamente con los conflictos de intereses en el sentido más amplio (las categorías de actividades fuera de la organización, obsequios, inversiones personales y conflictos de intereses considerados en su conjunto) se duplicaron de 2010 a 2011. La mayoría de las consultas provienen de funcionarios que presentan declaraciones de la situación financiera y plantean preocupaciones concretas sobre cuestiones que tal vez deberían incluir en la declaración. En los casos en que resulta conveniente y para garantizar la coherencia de las respuestas, la Oficina de Ética ha instituido la práctica de describir las condiciones para mitigar los conflictos de intereses que surgen en esas situaciones o sugerir medidas correctivas que podrían tomarse. Cuando procede, con frecuencia se pide a los funcionarios que den a conocer su conformidad con estas medidas a su supervisor, su adjunto u otros funcionarios cuyo trabajo podría verse afectado. Este proceso brinda la seguridad a los funcionarios afectados de que están tomando las medidas apropiadas y garantiza que las decisiones en las oficinas puedan tomarse sin tropiezos y sin sesgos basados en intereses personales.

19. La Oficina de Ética y la Sección de Política y Derecho Administrativo de la División de Gestión de Recursos Humanos han intensificado su colaboración para dar una respuesta a los funcionarios que piden permiso para participar en actividades fuera de la organización, lo que está traducándose en la prestación de asesoramiento más sustantivo y mejor coordinado.

20. Los funcionarios siguen planteando preocupaciones relacionadas con el empleo. Muchas guardan relación con denuncias de acoso y abuso de autoridad, trato injusto o controversias entre oficinas. Otras se refieren a infracciones percibidas de normas o reglamentos. Según el caso, estas se remiten a la Oficina del Ombudsman, la Dependencia de Investigación o la División de Gestión de Recursos Humanos. La Oficina de Ética sigue observando que muchas de las preocupaciones en esta categoría se deben a problemas de comunicación, a menudo causados por diferencias culturales, y que un análisis más explícito de los diversos enfoques de las relaciones humanas, especialmente por los directivos, podría disipar muchas de esas preocupaciones. Este ha sido un importante tema tratado en las reuniones informativas y de capacitación de directivos.

Programa de declaración de la situación financiera

21. Este fue el quinto ciclo del programa de declaración de la situación financiera y el segundo en que se utilizó el sistema de registro en línea y formularios basados en menús para la presentación de las declaraciones. Estos dos sistemas han demostrado su eficacia y han sido aceptados por los usuarios. El mejor indicador de la utilidad de estos sistemas es la importante disminución del número total de consultas recibidas de los funcionarios acerca de la declaración de la situación financiera. La mayoría de estas guardó relación con el funcionamiento del sistema. En 2011 la Oficina de Ética recibió 628 consultas técnicas de funcionarios sobre el programa, en tanto que en 2010 había recibido 879 consultas y en 2009, 1091.

22. Mientras que en años anteriores el período de presentación del programa de declaración de la situación financiera había comenzado en mayo o junio, el del 2011 empezó en marzo para coincidir con los períodos de presentación de declaraciones de programas semejantes de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los demás

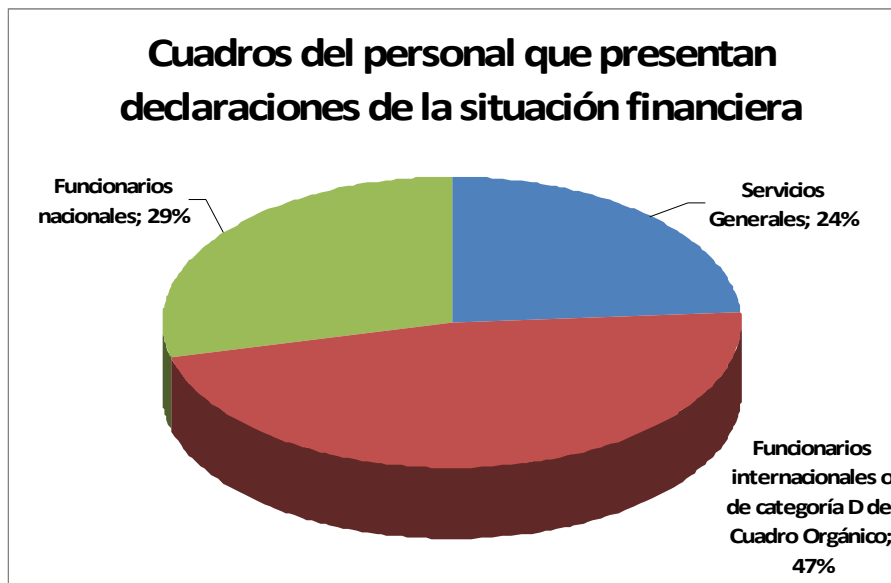
fondos y programas. Esto significó que el período entre los dos ciclos de presentación fue de solo nueve meses y el cierre del sistema de 2010 se superpuso a la preparación del ciclo de 2011. No obstante, esta aceleración del ciclo ha sido importante para recalcar la idea de que se trata de una actividad de todo el sistema y asegurar la transmisión de mensajes que se refuercen entre sí en todo el sistema.

23. Varios indicadores muestran que el programa se ha integrado en la cultura institucional y que ahora el personal lo acepta. Uno de estos es la persistencia de una alta tasa de cumplimiento del programa, que se ha mantenido superior al 99% desde 2009; este alto grado de cumplimiento se alcanza cada vez antes en el ciclo, a medida que más funcionarios cumplen el plazo establecido. Otro es la disminución de las consultas sobre la justificación del programa y del número de quejas de los participantes. En 2010 hubo 85 consultas sustantivas, mientras que en 2011 hubo 53, una disminución del 38%. Por último, han aumentado las consultas dirigidas a la Oficina de Ética sobre conflictos de intereses, aun cuando estos no siempre figuran en las consultas sobre el cuestionario de declaración de la situación financiera.

24. El jefe de cada división u oficina, en consulta con la Oficina de Ética, decide quién debe presentar una declaración de este tipo. Al igual que en años anteriores, con el objeto de suministrar orientación concreta, un comité especial, integrado por representantes de la Oficina de Auditoría Interna, la División de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina Jurídica y la Oficina del Director Ejecutivo, revisó los criterios para la selección de personal de conformidad con lo dispuesto en las políticas del UNICEF sobre declaraciones de la situación financiera. A medida que aumenta la comprensión de los directivos acerca del programa de declaración de la situación financiera, estos tienen cada vez más en cuenta la naturaleza de los conflictos de intereses que tuvieron lugar el año anterior y los cuadros del personal parecen hacer frente a esos conflictos de intereses. De resultados de ello, el número de participantes aumentó un 9%, de 2.365 en 2010 a 2.592 en 2011.

<i>Año</i>	<i>Número de funcionarios que debían presentar la declaración</i>	<i>Número de declaraciones presentadas</i>	<i>Cumplimiento</i>
2007	2 545	2 106	82,8%
2008	2 556	2 141	83,8%
2009	2 536	2 536	100%
2010	2 365	2 356	99,6%
2011	2 592	2 584	99,7%

25. De los funcionarios que presentan la declaración, el 47% son de categoría de director o funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico. Habida cuenta de la naturaleza descentralizada de la estructura del UNICEF sobre el terreno, el 29% son funcionarios nacionales y el 24% son funcionarios del Cuadro de Servicios Generales.



Examen de las declaraciones de la situación financiera

26. El examen de las declaraciones constituye el primer paso de un proceso de análisis con el personal de las medidas necesarias para mitigar los conflictos de intereses. Por ejemplo, en el examen de las declaraciones de la situación financiera del personal de categoría de director, se detectaron conflictos de intereses reales o potenciales en uno de cuatro casos: el 76% guardaba relación con un interés familiar; el 14% con actividades fuera de la organización y el 10% con intereses financieros.

27. En todos los casos, la Oficina de Ética suministró orientación para mitigar conflictos reales o gestionar posibles conflictos de intereses. Se pidió a los funcionarios que dejaran constancia de su conformidad con esta orientación.

28. El patrón de las preocupaciones y los conflictos de intereses, reales y potenciales, que surge del examen ha resultado muy útil para mejorar las reuniones informativas sobre ética de representantes y otros funcionarios de categoría superior, y para abordar los temas y las prácticas que más debate u orientación necesitan en la capacitación sobre ética.

Garantía del cumplimiento del programa

29. Los nombres de los ocho funcionarios que no presentaron la declaración de conformidad con lo dispuesto se remitieron a la División de Gestión de Recursos Humanos para que tomara medidas disciplinarias.

30. Para la aprobación de las renovaciones de contratos de personal de categoría superior y los nuevos nombramientos de personal para cargos superiores se sigue requiriendo la verificación de que estos han cumplido sus obligaciones en virtud del programa de declaraciones financieras. En 2011 la Oficina de Ética emitió autorizaciones en el caso de 118 funcionarios. Esta práctica ha contribuido a un

cumplimiento más rápido de todas las etapas del proceso de las declaraciones, desde la presentación hasta el examen, y ha puesto de relieve la seriedad con que la organización toma este programa.

Administración del programa

31. La vuelta a un ciclo completo de 12 meses en 2011 permitió a la Oficina de Ética realizar por primera vez en septiembre, momento en que el período de presentación de declaraciones estaba por finalizar, un examen del nuevo personal de categoría superior del UNICEF que se había incorporado a la organización con posterioridad al primer ejercicio. Además, el Asesor Principal se reunió con el nuevo personal de categoría superior para informarles del programa y de la mitigación de los conflictos de intereses.

32. En la administración del programa se debe seguir prestando atención considerable a los procesos de registro y al suministro de respuestas del servicio de asistencia a los usuarios al personal que tropieza con dificultades. También se ha demostrado que el proceso de examen requiere un componente importante de aclaración y debate, para garantizar que figuren todos los datos necesarios.

Medidas futuras

33. Habida cuenta de que el programa de declaración de la situación financiera del UNICEF está actualmente en su sexto año, es oportuno ajustar el programa para que mitigue mejor los riesgos de la organización. Una forma de hacerlo sería examinar los criterios de elegibilidad, sobre la base de la experiencia adquirida en relación con los riesgos y la prevalencia de los conflictos de intereses. La gran mayoría de los conflictos detectados en el examen de las declaraciones guarda relación con las relaciones familiares y las actividades fuera de la organización; relativamente pocos de ellos tratan de compromisos financieros. Así pues, podría ser conveniente analizar el nivel de detalle que se requiere en el formulario de declaración para garantizar que los tipos de conflictos que prevalecen en el UNICEF se hayan detectado plenamente y no se dé importancia excesiva a detalles no esenciales. Actualmente, el Comité de Ética está analizando el tema, ya que las modalidades de los fondos y los programas son semejantes.

Protección del personal contra represalias

34. En 2011 hubo cuatro pedidos de protección contra represalias. Todos ellos guardaban relación directa con represalias percibidas en respuesta a una actividad protegida, como la denuncia de conducta indebida o la cooperación con una investigación. Esto sigue la modalidad de 2010, lo que significa que hay una mayor comprensión de la política de protección contra las represalias.

35. De los cuatro casos, dos se resolvieron satisfactoriamente por medios oficiosos, incluida la participación de la Oficina del Ombudsman. En el tercer caso, no hubo pruebas suficientes para proseguir. En el cuarto, tampoco hubo suficientes pruebas que indicaran represalias debidas a la actividad protegida.

36. Otro indicador de que la política se conoce más ampliamente es que los funcionarios ahora se dirigen a la Oficina de Ética para informarse de la política cuando están considerando la posibilidad de denunciar un caso de conducta

indebida. En algunos casos, el funcionario decide no proseguir con la presentación de un caso de acoso. La Oficina de Ética está adoptando medidas para aumentar la confianza del personal respecto de que la política es viable y puede brindar protección.

37. Sobre la base de estos datos, respaldados por los resultados de la encuesta mundial del personal que indica que, si bien los funcionarios conocen la política, hay una laguna de confianza, la Oficina de Ética está perfeccionando su estrategia para que se conozca mejor la política de protección contra las represalias. Además de esforzarse por dar a conocer la política al personal y de trabajar con la Asociación del Personal para asegurar su difusión, la Oficina de Ética está trabajando más estrechamente con los directivos para garantizar que comuniquen al personal su compromiso con una cultura libre de represalias en el lugar de trabajo. Se alienta a los directivos a que garanticen que el personal conozca la política y confíe en ella. Se trata de un elemento fundamental para fomentar un entorno de transparencia y rendición de cuentas.

Comité de Ética de las Naciones Unidas

38. En 2011 el UNICEF participó en las nueve reuniones del Comité de Ética de las Naciones Unidas. Además, el UNICEF participó en la reunión de la Red de Ética a la que asistieron oficinas de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas. Las consultas periódicas con los miembros del Comité de Ética han contribuido a garantizar una mayor coherencia de la orientación provista por las oficinas de ética y una mejor formulación de políticas. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética presentado en el 66º período de sesiones de la Asamblea General (A/66/319) contiene toda la información sobre la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética.

Conclusión

39. El programa de declaración de la situación financiera está demostrando su eficacia más allá de su función inmediata de revisar la contratación de personal. Ha aumentado los conocimientos generales acerca de posibles conflictos de intereses y de la necesidad de transparencia en relación con esos conflictos con los colegas. También ha contribuido a orientar las actividades de capacitación y sensibilización que lleva a cabo la Oficina de Ética. El año próximo debería examinarse la posibilidad de realizar ajustes respecto de los tipos de información reunida a fin de orientar este instrumento hacia las principales esferas de riesgo de la organización, para que sea más eficiente y eficaz.

40. La política de protección contra las represalias es más conocida, y mejor comprendida, que cuando se puso en marcha. No obstante, es necesario seguir consolidando la confianza en ella. Más aún, es necesario orientar a los directivos para que inspiren a sus oficinas a que fomenten una cultura transparente y libre de represalias. Por consiguiente, es importante centrarse en este tema durante las reuniones del grupo de gestión del año próximo.

41. Las actividades de capacitación en curso, tanto en línea como presenciales, deben complementarse y reforzarse mediante debates periódicos y el examen de temas de ética en las distintas oficinas. El liderazgo, en todos los niveles,

contribuirá a dar forma a estos debates y a hacer que la formulación de decisiones en materia de ética sea un aspecto más consciente del entorno institucional del UNICEF.

42. Debido al importante aumento de las solicitudes de asesoramiento (y en parte debido al ciclo acelerado del programa de declaración de la situación financiera), el progreso ha sido más lento en algunas esferas normativas, incluidas la de revisión de las políticas sobre declaraciones de la situación financiera y la de protección contra las represalias. La contratación de un Oficial de Ética y la asignación presupuestaria para el bienio permitirán a la Oficina de Ética ampliar sus actividades de divulgación y abordar estas cuestiones de política.

43. La contratación de la Especialista en Ética y la implantación del nuevo sistema de declaración de la situación financiera permiten que la Oficina de Ética preste mayor atención a una serie de cuestiones sustantivas. En el ámbito normativo, la Oficina de Ética dirigirá o contribuirá al examen de la política en materia de ética en 2011, en estrecha colaboración con la División de Gestión de Recursos Humanos, el Asesor Jurídico y la Oficina de Asuntos Internos. Se está dando un impulso especial a la elaboración de una política sobre un entorno favorable a los niños en el hogar y tratando de promoverla.

44. Las actividades de capacitación presenciales seguirán siendo una prioridad y se están creando módulos de sensibilización sobre cuestiones de ética para utilizarlos de forma autónoma en el ámbito nacional. Una vez que los cursos de capacitación virtual sobre normas de conducta estén en marcha, se crearán nuevas actividades de formación que vincularán las normas al comportamiento basado en valores.

45. Por último, respecto del programa de declaración de la situación financiera, a partir de ahora se concederá mayor importancia a precisar las situaciones de riesgo a las que se enfrenta el personal y ofrecerle el asesoramiento necesario.
