



Consejo Económico y Social

Distr. general
16 de abril de 2014
Español
Original: inglés

Para información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2014

3 a 6 de junio de 2014

Tema 9 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en cumplimiento de su decisión 2008/37. El informe abarca el sexto año completo de funcionamiento de la Oficina de Ética del UNICEF. El Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe en su 55° período de sesiones.

El presente informe anual abarca cada una de las esferas de actividad previstas en el mandato de la Oficina: a) el establecimiento de normas y apoyo a las políticas; b) las actividades de capacitación, formación y divulgación; c) el asesoramiento y la 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 y la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales.

En el curso de 2013 la Oficina de Ética se centró en crear mayor conciencia en el personal sobre las cuestiones de ética, comprender los conflictos de intereses y actuar para evitarlos o mitigarlos, y fomentar una cultura en que sea normal que la gente diga lo que piensa. Los principales medios para avanzar en la consecución de esos objetivos han consistido en administrar el programa de declaración de la situación financiera, elaborar material de capacitación para su utilización a nivel de país, incorporar una perspectiva ética en el establecimiento de normas y apoyo a las políticas e intercambiar experiencia en el marco del sistema de las Naciones Unidas.

* E/ICEF/2014/5.



Introducción e información general sobre las actividades de la Oficina de Ética

1. Este informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013. El informe ha sido preparado de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”, y se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2014, de conformidad con su decisión 2010/18.

2. Las actividades de la Oficina de Ética se llevaron a cabo en las siguientes esferas de actividad previstas en el mandato:

a) Prestación de orientación y apoyo a las políticas a la administración sobre el establecimiento de normas éticas mediante la revisión de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización, y la prestación de asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, el reglamento y estatuto del personal aplicables, y las normas de conducta de la administración pública internacional;

b) Concienciación del personal sobre los valores y las normas de conducta y procedimientos cuya observancia se espera mediante programas de orientación del personal, capacitación y otros medios de divulgación;

c) Prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal a petición suya sobre políticas y prácticas relacionadas con la ética, en particular los conflictos de intereses, la declaración de información financiera y la protección contra las represalias;

d) Administración del programa de declaración de la situación financiera;

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

f) Facilitación de un enfoque armonizado de las cuestiones éticas en el marco del sistema de las Naciones Unidas.

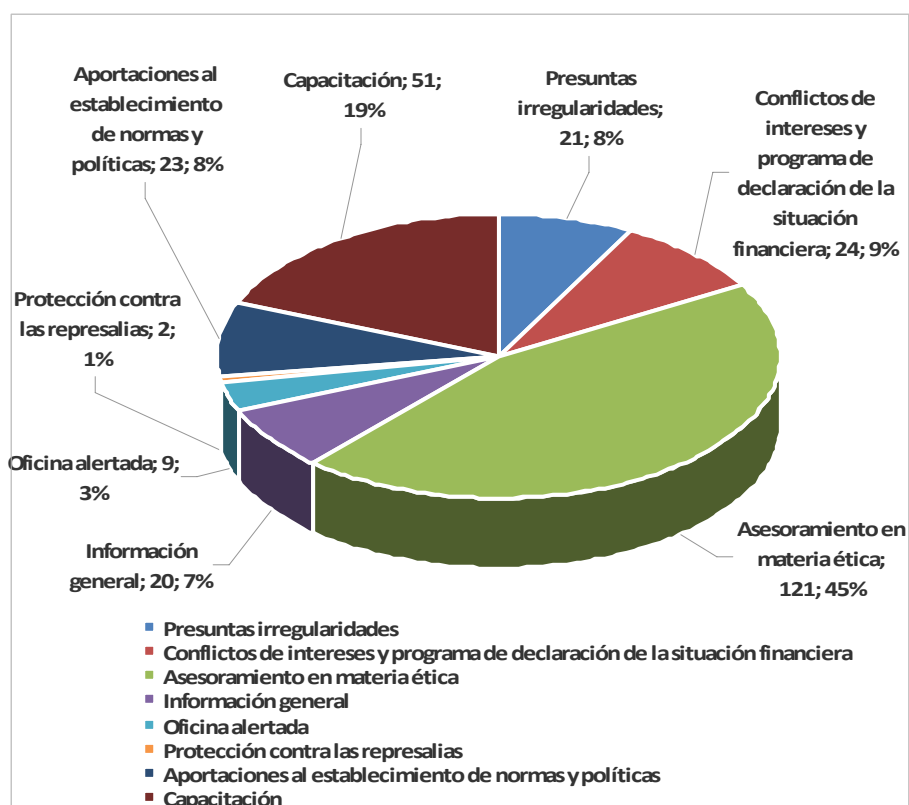
3. La Oficina de Ética recibió 271 solicitudes de servicios en 2013. Compárese ese total con las 371 solicitudes recibidas en 2011 y las 221 recibidas en 2012. La ética es un elemento de importancia crítica de la cultura y el liderazgo institucionales y es también esencial para que cada funcionario tome conciencia de las normas de conducta y los estatutos y reglamentos. Las distintas solicitudes de directivos sobre cómo hacer frente a los dilemas éticos a nivel orgánico o institucional obedecen a una conciencia cada vez mayor de la importancia de la ética, al igual que lo son las solicitudes de los funcionarios en relación con cuestiones de comportamiento.

4. De las 271 solicitudes recibidas en 2013, la mayoría (12) estaban relacionadas con los servicios que se prestan en el marco de la función de la Oficina relacionados con el asesoramiento y la orientación. Las solicitudes tenían que ver con la capacitación (51), el programa de declaración de la situación financiera (24), el asesoramiento sobre presuntas irregularidades (21) y también eran comunes las aportaciones al establecimiento de normas y políticas (23). En el gráfico 1 figura la distribución porcentual de los diferentes tipos de servicios solicitados.

5. En el curso de 2013 la Oficina de Ética siguió trabajando estrechamente con oficinas en todo el UNICEF. Entre ellas se contaban la Oficina del Asesor Jurídico, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina del Ombudsman, la División de Recursos Humanos, la División de Soluciones y Servicios de Tecnología de la Información, la División de Suministros y la Asociación Mundial del Personal. Se mantuvo una estrecha comunicación con las oficinas regionales. La Oficina de Ética se reunió periódicamente con la Oficina del Director Ejecutivo.

Gráfico 1

Solicitudes de servicios por categoría correspondientes a 2013



Establecimiento de normas y apoyo a las políticas

6. Una función clave de la Oficina de Ética consiste en prestar asesoramiento a la administración sobre el establecimiento de normas éticas de modo que las políticas, reglamentos y prácticas de la organización reflejen y promuevan los valores de las Naciones Unidas. Ese asesoramiento no cesa cuando se emiten las políticas o las directrices, sino que se hace extensivo a la forma en que estas se aplican. A medida que la organización fomenta una mayor conciencia de sus expectativas de que los funcionarios adecuen su comportamiento a los valores de las Naciones Unidas, también serán mayores las expectativas en cuanto a la equidad procesal del sistema. Por lo tanto, es cada vez más importante que las políticas y directrices no sólo se

ajusten explícitamente a los valores de las Naciones Unidas sino que también se apliquen con integridad.

7. La Oficina de Ética trabaja en toda la organización asesorando en la elaboración de varias políticas y directrices. A la hora de prestar asesoramiento se ha hecho hincapié en velar por que las políticas y directrices que se proponen traten cuestiones de ética, especialmente los conflictos de intereses y la imparcialidad. En lo tocante a las directrices relativas a la contratación, las alianzas o la adquisición de bienes o servicios, la Oficina de Ética brindó asesoramiento sobre la necesidad de que, además de la eficiencia y la competencia, se evaluaran además los valores. La Oficina de Ética celebró consultas con la División de Programas sobre la formulación de políticas en materia de protección de la infancia; con la Oficina de Investigación sobre la ética en la investigación sobre los niños y con ellos, la recaudación de fondos privados y las alianzas con el sector privado; con la División de Políticas y Estrategia sobre la revisión de las directrices relativas al acuerdo de cooperación para la ejecución de programas, las operaciones de emergencia y la rendición de cuentas a la población afectada; y con la División de Comunicación sobre el uso de los medios sociales por los funcionarios.

8. La Oficina de Ética participó en el proceso de finalización del plan estratégico 2014-2017 y abogó por la inclusión de un indicador de gestión de una cultura en que la gente diga lo que piensa. Ese indicador fue aprobado, y es el que se mide en la encuesta mundial del personal.

9. La colaboración con la División de Recursos Humanos ha sido importante para brindar un asesoramiento sistemático al personal sobre la política de la organización en materia de actividades externas. La Oficina de Ética también celebra consultas frecuentes con la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones para mejorar la comprensión de los riesgos a que hace frente la organización.

Capacitación, formación y divulgación

10. La Oficina de Ética crea conciencia sobre el comportamiento que se espera observar en los funcionarios públicos internacionales, para que se hagan realidad los valores de las Naciones Unidas. El objetivo es promover la comprensión de los sesgos cognitivos que pueden dificultar que el personal se adhiera a esas normas y políticas a la hora de adoptar decisiones. En las conversaciones sobre ética se abordan el reconocimiento de los conflictos de intereses y los dilemas conexas, las dificultades para lograr la imparcialidad y los peligros de la complacencia.

11. En 2013 la Oficina de Ética recibió 51 solicitudes de apoyo a la capacitación. La Oficina respondió a esas solicitudes mediante tres modalidades: a) sesiones presenciales de capacitación en grupo en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países; b) la capacitación en línea; y c) el suministro de material de capacitación y la formación de facilitadores para los diálogos locales sobre ética que organizan las distintas oficinas.

12. Para la capacitación presencial la Oficina cuenta con un programa destinado a todo el personal. En otro programa separado se examina la creación y mantenimiento de una cultura ética institucional para los integrantes de los equipos regionales de gestión y los equipos de gestión en el país. Además, a dos oficinas nacionales se les facilitó capacitación sobre la ética en la recaudación de fondos.

También se utilizaron los servicios de Skype y WebEx para impartir capacitación a distancia. Un total de 1.660 funcionarios recibieron capacitación mediante una combinación de métodos presenciales y en línea. Esta cifra no incluye las sesiones de información o las sesiones de información personalizadas *in situ*, ambas de más corta duración, que se enumeran en el Cuadro 1 *infra*.

Cuadro 1
Sesiones de capacitación celebradas en 2013

	Capacitación in situ			Sesiones de información in situ	Sesiones orientadas al tratamiento de un tema mediante conferencias en línea
	Personal y ética	Directivos y ética	Temas especiales		
Oficinas en los países y oficinas regionales	Ghana Sierra Leona Vietnam Malasia Indonesia Uganda Nepal Pakistán Chad México; Presidencias de las alianzas del personal de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia; participantes en la formación de nuevos talentos	Equipos regionales de gestión; Europa central y oriental y la Comunidad de Estados Independientes, región de Asia oriental y el Pacífico, América Latina y el Caribe; Equipos de gestión en el país: Indonesia México Nepal Pakistán Sierra Leona Uganda	Malasia México	Equipos de las Naciones Unidas en el país: Pakistán México	Nuevos representantes – a escala mundial; Nuevos representantes – Conferencia Mundial contra el Racismo; Asesores para un lugar de trabajo respetuoso – región de África oriental y meridional; Asesores para un lugar de trabajo respetuoso – la India; Facilitadores de los fundamentos de la ética - región de África oriental y meridional
Sede	Recaudación de fondos privados y alianzas – Nueva York; Oficina de Alianzas y Movilización de Recursos en el Sector Público – Tokio; División de Suministros; División de Programas; División de Comunicación; División de Políticas y Estrategia	Oficina de Programas de Emergencia; Recaudación de fondos y alianzas; División de Suministros	División de Recursos Humanos y jefes regionales de recursos humanos; División de Gestión Financiera y jefes regionales de gestión financiera	Reunión de directivos superiores; Grupo de examen del personal directivo superior; Nuevos oficiales de recursos humanos para el Chad, la República Centroafricana y el Sudán	Coordinador del programa de capacitación de dirigentes

13. En febrero de 2013 el curso básico en línea de sensibilización sobre ética, elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas contra el Delito y la Droga, pasó a ser obligatorio para todos los funcionarios de categoría P-5 y categorías superiores, así como para los representantes adjuntos, los jefes de operación y los jefes de las oficinas de zona independientemente de su categoría. La Oficina de Ética supervisó el cumplimiento y mantuvo correspondencia con las oficinas a fin de mejorarlo. Para mediados de enero de 2014, el 78% del personal de las categorías obligatorias habían terminado el curso. Otro 30% de los funcionarios habían tomado el curso en línea, al tiempo que algunas oficinas lo habían hecho obligatorio para todo el personal. A fin de contar con un curso más interactivo para todo el personal, la Oficina de Ética viene trabajando con la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y la División de Recursos Humanos del UNICEF en la adaptación para uso del UNICEF del nuevo curso en línea que están elaborando.

14. Ocho de las solicitudes de capacitación eran de material o de asesoramiento sobre cómo efectuar sesiones locales de diálogo sobre ética. La Oficina de Ética envió material y en algunos casos entabló un diálogo con los facilitadores antes y después de la sesión. Con el fin de apoyar de una manera más sistemática la celebración de diálogos más cortos pero más frecuentes a nivel de las oficinas en los países, la Oficina de Ética trabajó con la División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, el Asesor Jurídico Principal, la División de Gestión Financiera y Administrativa, la División de Suministros, la Oficina del Ombudsman y las oficinas regionales en la creación de cuatro módulos de capacitación que conforman el curso de fundamentos de la ética. Los módulos abarcan los valores de las Naciones Unidas, los conflictos de intereses, el fraude y la falta de conducta, y el servicio público y la vida privada. Cada módulo consiste en estudios de casos, debate y presentación, y puede completarse en una hora a una hora y media. Los módulos están disponibles en español, francés e inglés. A fin de celebrar los diálogos, las oficinas necesitarán facilitadores capacitados. La Oficina de Ética impartió un curso piloto en línea de capacitación de facilitadores en diciembre de 2013, y está en condiciones de ampliar la capacitación en línea a todas las regiones en 2014.

15. Las sesiones de información sobre ética se han convertido en parte del programa de orientación para los nuevos oficiales de recursos humanos que se trasladan a las oficinas en los países. En 2013 la Oficina de Ética impartió tres de esas sesiones. En un caso la sesión dio lugar posteriormente a una solicitud de la oficina en el país de que se impartiera capacitación sobre ética a todo el personal de su oficina.

16. La Oficina de Ética participa en otra importante actividad de colaboración con la División de Suministros. Esa División imparte capacitación sobre gestión de adquisiciones y contratos. La integridad en la gestión de adquisiciones y contratos forma parte del programa de capacitación básico. En 2013 la División capacitó a un total de 112 funcionarios en cuestiones relativas a la integridad, de ellos 93 funcionarios pertenecientes a la propia División. La Oficina de Ética intercambia información y experiencia con el equipo de capacitación de la División de Suministros. Algunos funcionarios han llegado a solicitar asesoramiento sobre ética después de asistir a los cursos de gestión de adquisiciones y contratos.

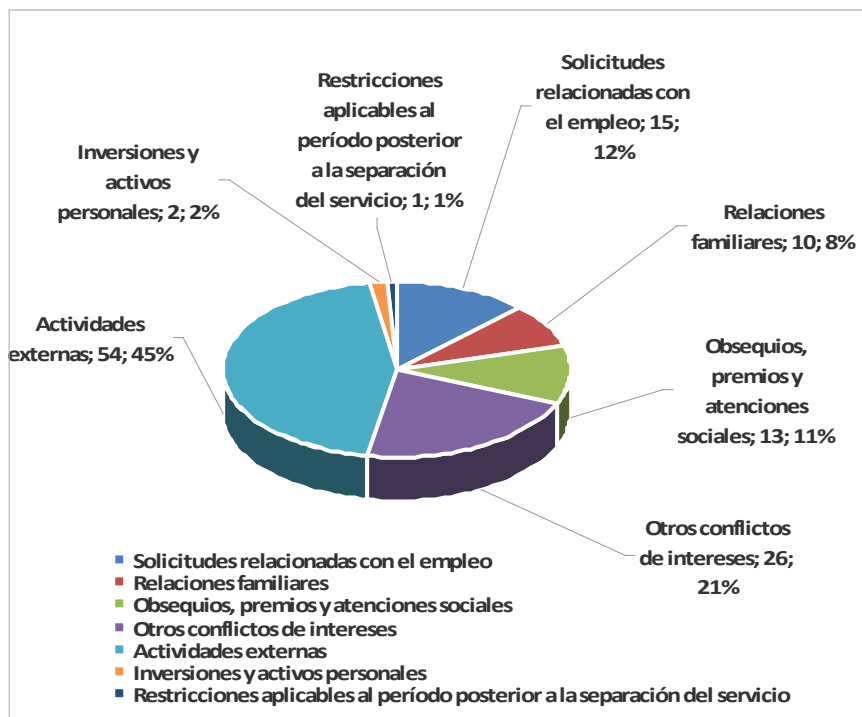
Asesoramiento y orientación

17. La Oficina de Ética recibió 121 solicitudes de asesoramiento sobre ética en 2013. Compárese esto con el total de 170 solicitudes en 2011 y 146 en 2012. La aparente disminución del número de solicitudes, comparado con las cifras de 2012, obedece mayormente a la separación de la categoría “presunta irregularidad” (21) de la categoría de asesoramiento sobre ética. Esas denuncias se presentan por lo general tanto a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones como a la Oficina de Ética. En los casos en que no se presentan a la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Ética aconseja a los denunciantes que contacten a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones sobre una posible conducta fraudulenta u ofrece asesoramiento sobre alternativas en casos de posible acoso. Sin embargo, la Oficina de Ética observa que, si bien los casos de posible conducta fraudulenta se denuncian ante la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, en los casos de acoso o de acoso sexual algunos denunciantes vacilan en seguir adelante con su caso.

18. Las solicitudes de asesoramiento sobre ética figuran en el gráfico 2; la mayoría de ellas siguen refiriéndose a conflictos de intereses en sentido general –actividades externas, obsequios, relaciones familiares, restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio y otros conflictos de intereses. Aun cuando la mayoría de las solicitudes provienen de los funcionarios mismos, muchas provienen actualmente de administradores que piden consejos sobre cómo tratar los dilemas éticos en el UNICEF relacionados con alguna entidad externa o cómo proceder como administrador en relación con las solicitudes y preguntas del personal.

19. En lo que respecta a los conflictos de intereses, la Oficina de Ética mantiene una estrecha colaboración con la División de Recursos Humanos en cuanto al asesoramiento prestado. Con la nueva política sobre las actividades externas, que entró en vigor en diciembre de 2012, la mayoría de las cuestiones pertenecientes a esta categoría llegan a la Oficina de Ética por conducto de la División de Recursos Humanos. La Oficina viene recibiendo un número cada vez mayor de solicitudes de asesoramiento sobre cómo gestionar los conflictos de intereses de los funcionarios recién contratados, y en algunos casos antes de hacer una oferta de empleo. Las solicitudes siguen siendo complejas, y a menudo exigen reiteradas comunicaciones con los funcionarios y las oficinas. La Oficina de Ética ha continuado elaborando plantillas de orientación y recusación que pueden adaptarse a las distintas situaciones en que puedan darse conflictos de intereses.

Gráfico 2
Solicitudes de asesoramiento por categoría correspondientes a 2013



20. La Oficina de Ética no ha recibido el mandato de participar directamente en la resolución de reclamaciones relacionadas con el empleo. La Oficina presta asesoramiento sobre los mecanismos de que se dispone para exigir reparación y sobre las entidades que pueden apoyar al personal para que se atiendan sus inquietudes. La Oficina ha observado que a menudo los funcionarios no documentan como es debido los incidentes que han motivado sus inquietudes. Por lo tanto, el programa de capacitación incluye ahora una guía concreta sobre cómo deben documentarse los incidentes de presunto acoso.

Programa de declaración de la situación financiera

21. La Oficina de Ética sigue administrando el programa de declaración de la situación financiera. El objetivo principal del programa consiste en la gestión de los conflictos de intereses. Para crear más conciencia de la importancia de gestionar los conflictos de intereses, en sus comunicaciones internas con los funcionarios la Oficina de Ética se refiere a este programa como el programa sobre conflictos de intereses y de declaración de la situación financiera. El programa ha cumplido ya su sexto año de vigencia y sigue fomentando una cultura de integridad en el UNICEF. Como en años anteriores, el programa protege al UNICEF contra los conflictos de intereses y distintos riesgos institucionales relacionados con las actividades externas de los funcionarios y sus compromisos financieros.

22. En 2013 se seleccionó a un total de 2.498 funcionarios para participar en el programa de declaración de la situación financiera, lo que le exigía que presentaran una declaración de su situación financiera y compromisos externos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012. Además, en septiembre de 2013 se notificó a los funcionarios de la categoría de director o de representante que se hubiesen incorporado al UNICEF después de haberse puesto en marcha el programa en marzo que debían presentar una declaración correspondiente a 2012.

23. Con arreglo a la política revisada publicada por el UNICEF (CF/EXD/2012-003), todos los funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores y cualquier funcionario cuyas responsabilidades están definidas en la política de declaración financiera del UNICEF deben presentar una declaración. Además del personal seleccionado de antemano que debe presentar una declaración debido a su categoría o cargo, se seleccionan a otros funcionarios, de conformidad con la política, en colaboración con la Oficina de Ética y el jefe de cada oficina durante el registro en el programa. Para ello la Oficina de Ética depende en gran medida de las distintas oficinas, ya que la participación de ellas en el proceso de selección es decisiva para determinar los funcionarios que deben participar en el programa según la categoría, función y el riesgo aparente. El número de funcionarios participantes en el programa disminuyó de 2.694 en 2012 a 2.498 en 2013. Esa disminución obedece a una verificación más rigurosa del tipo de funcionario que se selecciona para participar en el programa de declaración de la situación financiera. En 2013 disminuyó el número de funcionarios de las categorías G-5 y G-4 que debían presentar declaraciones en comparación con 2012.

24. Al mes de agosto de 2013 la Oficina había alcanzado un cumplimiento del 100% por parte de los funcionarios seleccionados en marzo. Se concedió una excepción a 50 funcionarios. De ellos 44 se habían jubilado o separado del servicio en el UNICEF, mientras que el coordinador del programa de declaración de la situación financiera pidió que se suprimiera del programa a los seis funcionarios restantes al no exigir sus responsabilidades profesionales que presentaran una declaración. Para fines de año se había registrado un cumplimiento del 100% por parte de los funcionarios que habían sido seleccionados para que presentaran declaraciones en el mes de septiembre. Los declarantes del mes de septiembre son los directivos de categoría superior que se incorporaron al UNICEF después de haberse puesto en marcha el programa y otros funcionarios cuyas nuevas responsabilidades profesionales exigían que presentaran una declaración. Como en años anteriores, la Oficina de Ética sigue colaborando con la División de Recursos Humanos en un sistema que exige que los administradores de categoría superior cumplan el programa antes de que se prorroguen sus contratos.

Cuadro 2
Cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera,
2007-2013

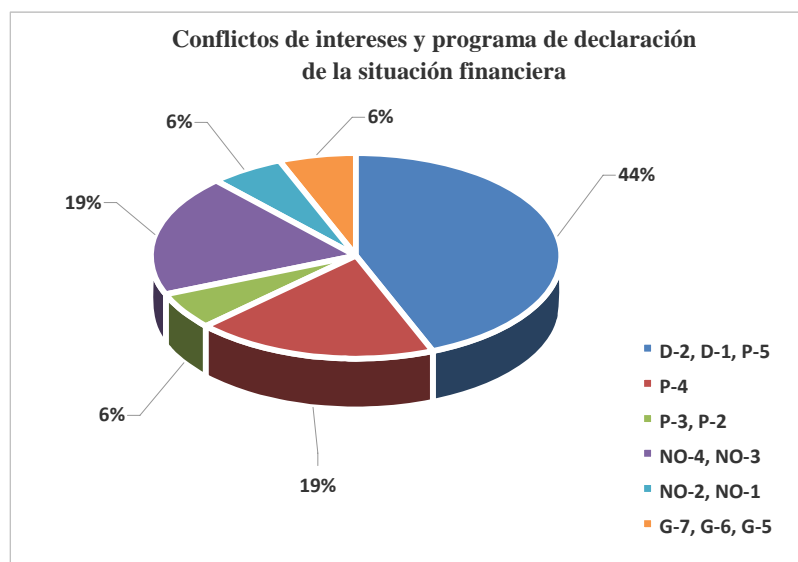
<i>Año</i>	<i>Personal obligado a declarar</i>	<i>Cumplimiento (por ciento)</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100

25. El examen de las declaraciones es un paso crucial para lograr mitigar los conflictos de intereses y que los funcionarios reciban orientación sobre cómo pueden prevenir los conflictos que son incompatibles con sus obligaciones profesionales. Los conflictos detectados se relacionan mayormente con actividades externas del personal. Otra categoría de conflictos se refiere a los funcionarios con familiares que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. Un pequeño porcentaje de funcionarios tienen inquilinos que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. En general, de los 2.498 funcionarios que presentaron declaraciones, el 12% recibió cartas de orientación. Ello representa un total de 293 cartas de orientación, que fueron recibidas por 178 funcionarios de contratación internacional y 115 funcionarios de contratación nacional.

26. Cabe señalar que hubo una notable mejora en la calidad de la información presentada por el personal. En años anteriores el grueso del trabajo del examen consistió en enviar solicitudes de información adicional, ya que la información contenida en las declaraciones era insuficiente. Este año la Oficina de Ética observó que la información que presentaron muchos funcionarios era exhaustiva, lo que permitió que los encargados de examinar las declaraciones se centraran en los aspectos sustanciales del programa: esto es, determinar la existencia de riesgos de conflicto de intereses y proporcionar orientación a los funcionarios, así como a los administradores, sobre cómo evitar que esos riesgos afecten el funcionamiento del UNICEF.

27. El proceso de verificación es una parte integrante del programa de declaración de la situación financiera y sirve para mejorar la precisión de la información que declaran los funcionarios. Este año la Oficina de Ética efectuó su primera verificación de las declaraciones. De la población declarante, se seleccionó al azar poco más del 3% de las declaraciones (80), diversificadas por ubicación y categoría, con vistas a su verificación. En el gráfico 3 *infra* se muestra que el 44% de los funcionarios seleccionados eran de la categoría de director y de la categoría P-5.

Gráfico 3
Distribución del personal verificado por categoría



28. Los funcionarios seleccionados para ser verificados debieron presentar la documentación justificativa necesaria, incluidos documentos requeridos de terceros, para validar la información presentada en sus declaraciones. Al 30 de diciembre de 2013 la Oficina había concluido la verificación del 85% de las declaraciones seleccionadas a esos efectos. Tres funcionarios pidieron más tiempo para presentar los documentos, cinco aún no habían cumplido el requisito y cuatro se separaron del servicio antes de que concluyera la campaña. Durante el proceso de verificación la Oficina mantuvo correspondencia con 25 participantes en el proceso para pedirles más información. Está claro que el proceso de verificación es un elemento importante para aumentar la precisión y exhaustividad de las declaraciones. En consecuencia, ese elemento pasará a formar parte del proceso de examen. Todos los funcionarios seleccionados para presentar declaraciones serán informados al inicio del proceso de declaración de la posibilidad de que sean seleccionados para ser verificados, a fin de que puedan irse preparando para reunir la necesaria documentación.

Protección del personal contra las represalias

29. La política de protección contra las represalias tiene por objeto amparar a aquellos que denuncien faltas de conducta frente a cualquier acción perjudicial real o potencial que pudieran sufrir como consecuencia de haber participado en una actividad protegida, como la denuncia de buena fe de una falta de conducta o la participación en una auditoría o investigación debidamente autorizada. Una política funcional de protección contra las represalias es importante para promover la rendición de cuentas y la transparencia en las actividades operacionales del UNCEF y también en su gestión de los recursos financieros y humanos.

30. Una parte fundamental de la labor de la Oficina de Ética es servir de coordinador de la política de protección contra las represalias. En 2013 se recibieron dos solicitudes de protección contra represalias: una del terreno y otra de la sede. En ambos casos, la Oficina de Ética consideró que no se trataban *prima facie* de casos de represalia.

31. Durante el diálogo con el personal a raíz de las sesiones de capacitación presenciales o en las consultas sobre ética, los funcionarios expresan su temor o frustración de decir lo que piensan. Con frecuencia, cuestionar supone expresar inquietudes o distintas opiniones sobre los procedimientos o las estrategias aplicadas por los administradores, por lo que, en la mayoría de los casos, ello no constituiría una actividad “protegida” y, en consecuencia, no estaría amparado por la política de protección contra las represalias. Una cultura de libre expresión de opiniones es importante para que una organización fomente la armonización de la conducta del personal con las normas previstas y haga suya la evaluación y escuche las distintas opiniones y aportes antes de tomar decisiones estratégicas decisivas. Con todo, eso sigue siendo difícil para el personal, a pesar de los diversos mecanismos instituidos por la organización para presentar informes oficiales y oficiosos. Las actuales iniciativas de desarrollo de la capacidad de liderazgo así como de mejora de la capacidad administrativa en relación con la gestión del desempeño profesional revisten una importancia crítica como medios de seguir mejorando la rendición de cuentas, la transparencia y la eficacia en la organización, especialmente si contribuyen explícitamente a crear una capacidad de liderazgo que fomenta una cultura de decir lo que se piensa.

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

32. En 2013 el UNICEF participó en ocho de las nueve reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Además de esas reuniones, los miembros del Panel celebraron frecuentes consultas entre sí a fin de armonizar el asesoramiento y las prácticas. Ello ha sido extremadamente útil para mejorar la calidad del asesoramiento y también para contribuir a una mayor armonización tanto de las políticas como de las prácticas entre los fondos y programas participantes. En el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/68/348) presentado a la Asamblea General en su sexagésimo octavo período de sesiones figura más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

33. El UNICEF también participa en la reunión de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. La reunión es un excelente foro para intercambiar material y para aprender y desarrollar mejores prácticas. En 2013 la reunión se centró en cuestiones relativas a los conflictos de intereses, la evaluación del riesgo ético y la ética de la gestión del desempeño, así como la protección contra las represalias. El Asesor Principal sobre Ética participó en calidad de miembro del Panel en la sesión sobre ética de la gestión del desempeño.

Conclusión

34. En el primer párrafo del Plan estratégico 2014-2017 se establece que al nivel más elemental, la misión del UNICEF consiste en promover los derechos de todos los niños, en todo el mundo, en cualquier actividad que la organización lleve a cabo –en los programas, la promoción y las operaciones. La estrategia de equidad, centrada en los niños y las familias más desfavorecidos y excluidos, es la manera en que el UNICEF lleva a la práctica su compromiso con los derechos de los niños. Para el UNICEF, equidad significa que todos los niños tienen una oportunidad de sobrevivir, desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, sin discriminación, prejuicios o favoritismos.

35. El comportamiento ético y la adopción de decisiones basadas en la ética son esenciales para el cumplimiento por el UNICEF de esa misión. La Oficina de Ética está comprometida a cultivar y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el UNICEF. A ese fin, la organización seguirá colaborando con todas las oficinas y divisiones, la Asociación del Personal y otros interesados para fomentar una cultura ética institucional.
