



Consejo Económico y Social

Distr. general
15 de abril de 2016
Español
Original: inglés

Información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2016

14 a 17 de junio de 2016

Tema 9 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2015

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”, y las decisiones 2010/18 y 2014/12 de la Junta Ejecutiva del UNICEF. El informe ha sido examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas.

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

* E/ICEF/2016/5.



Con arreglo al Plan Estratégico de la Oficina de Ética del UNICEF para 2014-2017, la Oficina tuvo tres prioridades durante 2015: a) concienciar al personal sobre la ética de la administración pública internacional; b) ayudar al personal a entender mejor cómo evitar o mitigar conflictos de intereses; y c) promover una cultura de libre expresión de opiniones en el UNICEF. Los principales medios para avanzar en estos ámbitos fueron el programa de declaración de la situación financiera, el asesoramiento confidencial brindado a los miembros del personal y a los directores de oficina, el lanzamiento y la puesta en marcha del curso de capacitación en línea obligatorio, el apoyo proporcionado a las divisiones de la sede y las oficinas en los países en la preparación y puesta en marcha de programas de capacitación, el apoyo proporcionado a las oficinas con respecto al seguimiento de la Encuesta Mundial del Personal de 2014, la inclusión de consideraciones éticas en la elaboración de la política y las directrices y el intercambio de experiencias dentro del sistema de las Naciones Unidas.

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

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

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

b) Concienciación del personal sobre los valores y las normas de conducta y procedimientos de las Naciones Unidas cuya observancia se espera, y su importancia para lograr resultados sostenibles para los niños, mediante capacitación y otros medios de divulgación;

c) Asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y la administración, a petición suya, sobre políticas y prácticas relacionadas con la ética, en particular los conflictos de intereses, la declaración de la situación financiera, el fomento de una cultura de libre expresión de opiniones y la protección contra las represalias;

d) Gestión de los conflictos de intereses y 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) Contribución a enfoques armonizados de las cuestiones éticas en el marco del sistema de las Naciones Unidas.

2. La Oficina de Ética recibió 323 solicitudes de servicios en 2015, frente a 271 en 2013 y 261 en 2014. Es posible que la introducción del curso obligatorio de aprendizaje virtual sobre ética e integridad haya contribuido al aumento del número total de solicitudes en 2015, dado que ayudó a incrementar la visibilidad de la Oficina.

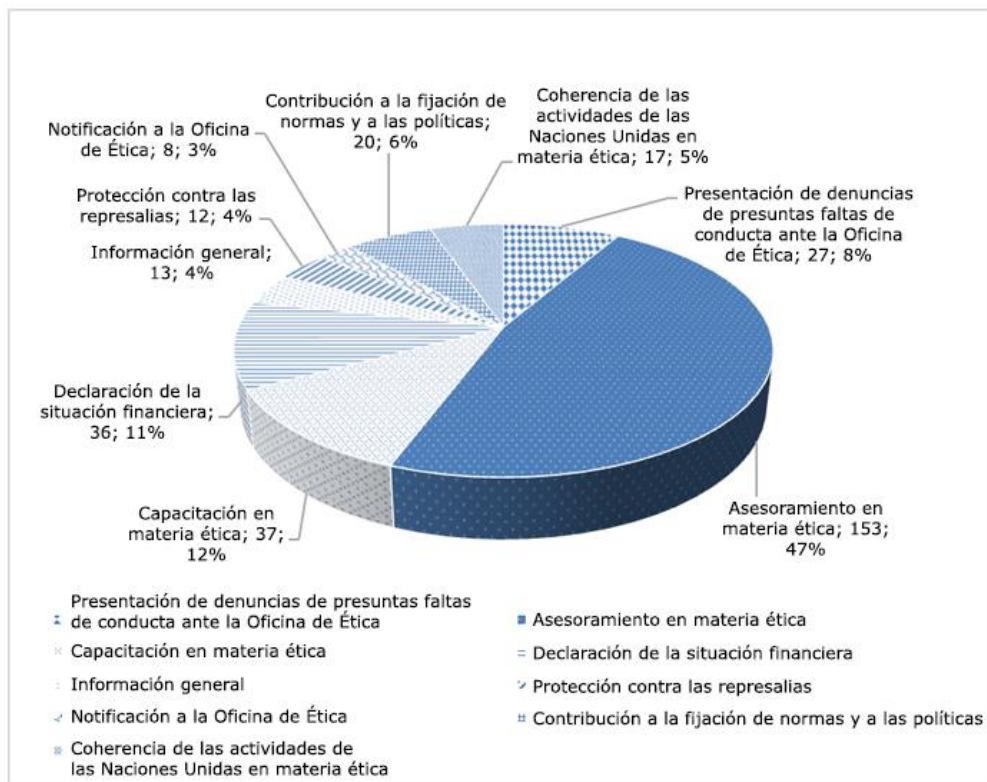
3. De las 323 solicitudes recibidas en 2015, el mayor componente (47%) se refería a los servicios prestados en el marco de la función de asesoramiento y orientación de la Oficina, seguido por las solicitudes de capacitación y de información sobre el programa de declaración de la situación financiera (11% en ambos casos). Se registró un aumento del número de solicitudes relacionadas con la protección contra las represalias, que pasó de 2 en 2013 y 7 en 2014 a 12 en 2015. El gráfico I muestra el porcentaje de distribución de los distintos tipos de solicitudes de servicios. El cuadro 1 resume los servicios prestados por la Oficina durante el período de tres años comprendido entre 2013 y 2015.

4. A lo largo de 2015, la Oficina siguió trabajando estrechamente con oficinas de todo el UNICEF, con el fin de promover mensajes comunes y complementarios. A través de la colaboración, la Oficina también hizo aportaciones y brindó asesoramiento sobre cuestiones de ética organizativa a las oficinas con competencias normativas. La propia Oficina, debido a su naturaleza consultiva independiente, no posee competencias normativas. Mantuvo su colaboración con la

División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI), la Oficina del Asesor Jurídico del UNICEF, la División de Soluciones y Servicios de Tecnología de la Información, la División de Suministros y la Asociación del Personal a nivel mundial y regional, y siguió manteniendo una estrecha comunicación con las oficinas regionales. La Oficina de Ética se reunió periódicamente con la Oficina del Director Ejecutivo.

Gráfico I

Número de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por categoría, 2015



Cuadro 1

Comparación del número de solicitudes de servicios en materia ética por categoría, 2013 a 2015

Categoría	2013	2014	2015
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética ^a	21	14	27
Asesoramiento en materia ética	121	122	153
Declaración de la situación financiera	24	1	36
Información general	20	33	13
Notificación a la Oficina de Ética ^b	9	10	8
Protección contra las represalias	2	7	12

<i>Categoría</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	23	20	20
Capacitación en materia ética	51	43	37
Coherencia de las actividades de las Naciones Unidas en materia ética ^c	0	11	17
Total	221	271	323

a De conformidad con los respectivos mandatos de la Oficina de Ética y la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI), las denuncias de presuntas faltas de conducta solían remitirse a la OAI tras una mera conversación inicial con la Oficina de Ética, salvo en caso de presuntas represalias.

b Esta categoría incluía las situaciones que habían sido notificadas a la Oficina de Ética con el fin de que las vigilara y adoptara las medidas necesarias en el futuro, pero sin llegar a exigir medidas complementarias específicas.

c Esta categoría se introdujo en 2014 como una categoría distinta, separada del asesoramiento en materia ética y la información general.

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

5. Una función clave de la Oficina de Ética consiste en asesorar a la administración sobre la fijación de normas éticas de modo que las políticas, normas y prácticas de la organización reflejen y promuevan los valores de las Naciones Unidas. Ese asesoramiento no cesa cuando se publican las políticas o las directrices, sino que se hace extensivo a la forma en que estas se aplican. A medida que la organización fomente una mayor conciencia entre los funcionarios sobre la expectativa de que adecuen su comportamiento a los valores de las Naciones Unidas, los funcionarios a su vez tendrán mayores expectativas en cuanto a la equidad procesal del sistema. Por lo tanto, es importante que las políticas y directrices no solo se ajusten explícitamente a los valores de las Naciones Unidas, sino que también se apliquen con integridad, prestando especial atención a la equidad.

6. La Oficina trabajó en toda la organización asesorando en la elaboración de varias políticas y directrices. A la hora de asesorar, la Oficina se centró en examinar las políticas y directrices propuestas para comprobar que trataran cuestiones de ética, especialmente los conflictos de intereses, incluidas las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio, y la imparcialidad. Se consultaron a la Oficina varias cuestiones: la elaboración de la política de protección infantil; las directrices éticas en la investigación llevada a cabo con niños; la colaboración con el sector privado; la contratación de bienes, consultores y servicios; la política posterior a la separación del servicio; la responsabilidad con las poblaciones afectadas por situaciones de emergencia; y las directrices sobre publicaciones externas.

7. La colaboración con la División de Recursos Humanos siguió siendo importante durante el período examinado en el informe con miras a prestar un asesoramiento sistemático al personal sobre la política de la organización (CF/EXD/2012-009) en materia de actividades externas, por ejemplo las relacionadas con los consejos de administración, las actividades benéficas y las publicaciones (véanse las instrucciones administrativas de las Naciones Unidas

ST/AI/2000/13 y la circular informativa ST/IC/2006/30). La Oficina de Ética también celebró consultas frecuentes con la OAI, la Oficina del Ombudsman y la Oficina del Consejero del Personal para mejorar la comprensión de los riesgos que afronta la organización si se infringe la ética.

III. Capacitación, educación y divulgación

8. A través de las actividades de capacitación, educación y divulgación, la Oficina de Ética crea conciencia sobre el comportamiento que se espera observar en los funcionarios públicos internacionales para que se hagan tangibles los valores de las Naciones Unidas. El objetivo de la capacitación también es dar a conocer los sesgos cognitivos que pueden dificultar que el personal se adhiera a esas normas de comportamiento y políticas en el proceso cotidiano de toma de decisiones. En las conversaciones sobre ética se abordan el reconocimiento de los conflictos de intereses y los dilemas conexos, las dificultades para lograr la imparcialidad y los riesgos que plantea el exceso de complacencia cuando inhibe la libre expresión de opiniones.

9. En el mes de junio el UNICEF puso en marcha el nuevo curso en línea de concienciación ética básica, adaptado del curso de aprendizaje virtual de la Secretaría. El curso se ofrece en español, francés e inglés. Es de carácter obligatorio para todos los actuales funcionarios y se incluye en el programa de orientación inicial para todos los nuevos funcionarios. A fecha de 31 de diciembre de 2015, el 77% del personal había finalizado el curso en línea.

10. El liderazgo ético es fundamental para fomentar una cultura ética institucional. Por este motivo, la Oficina colaboró con los equipos regionales de administración, la División de Recursos Humanos (en relación con los programas de liderazgo para una capacitación basada en las funciones) y los equipos nacionales de administración (en relación con el papel de los dirigentes). Con respecto a la capacitación basada en las funciones, la Oficina proporcionó capacitación y materiales sobre consideraciones éticas en la gestión de los programas del UNICEF.

11. En 2015, la Oficina recibió un total de 62 solicitudes de capacitación o apoyo a la capacitación y respondió poniendo a disposición sus servicios. Con respecto a 37 de estas solicitudes, la Oficina suministró materiales de capacitación y servicios de tutoría a los facilitadores de los diálogos sobre ética locales organizados por las distintas oficinas y proporcionó toda la información pertinente, incluida la identificación de los posibles facilitadores de capacitación externa, mediante reuniones informativas y otros medios.

12. Además, la Oficina de Ética recibió 25 solicitudes de sesiones presenciales de capacitación en grupo, 16 de las cuales se dirigían a oficinas sobre el terreno, y respondió a ellas. En consecuencia, unos 1.320 funcionarios participaron en sesiones presenciales de capacitación; más del 90% de ellos trabajan en los países. La cifra de 62 solicitudes de capacitación y apoyo a la capacitación no incluye las reuniones informativas especiales más breves con grupos o personas *in situ*, la capacitación de dirigentes o el apoyo a la capacitación local a través de Skype u otra capacitación especial. Tampoco incluye el número de facilitadores del diálogo sobre ética capacitados utilizando métodos en línea. No se llevó un registro numérico específico por separado de estas actividades de capacitación especiales o en línea.

13. Con miras a fomentar una cultura de libre expresión de opiniones, en las sesiones presenciales de capacitación se explica el funcionamiento del proceso de protección contra las represalias. La Oficina espera que, al comprender mejor el proceso, los funcionarios no tengan tantos reparos para expresar libremente sus opiniones y utilicen de forma adecuada el mecanismo de protección.

14. A finales de 2013, la Oficina, en colaboración con las oficinas regionales y la División de Recursos Humanos, puso en marcha con carácter experimental la iniciativa de facilitadores del diálogo sobre ética con el objetivo de que las oficinas en los países pudieran celebrar diálogos sobre ética más breves pero más frecuentes para promover un hábito de reflexión ética al tomar decisiones. La iniciativa se amplió en 2014, lo que permitió la capacitación en línea de un total de 150 facilitadores en 71 países. En 2015, se impartió un curso de capacitación complementario basado en estudios de casos en una región. Sobre la base de esa experiencia, se celebró un contrato institucional para elaborar estudios de casos y proporcionar a los facilitadores capacitación en línea sobre cómo utilizarlos en sus oficinas. Se capacitó a 30 facilitadores en español, francés e inglés. En adelante, la Oficina de Ética examinará la aplicación de la iniciativa de facilitadores del diálogo sobre ética en países concretos y determinará en qué medida ha resultado satisfactoria.

15. La Oficina de Ética valora su colaboración con la División de Suministros, que lleva a cabo la capacitación sobre la gestión de adquisiciones y contratos. La integridad en la gestión de adquisiciones y contratos forma parte del conjunto básico de actividades de capacitación. En 2015, la División de Suministros organizó 15 sesiones sobre cuestiones de integridad con un total de 348 participantes. Entre ellos había 176 funcionarios de oficinas y divisiones distintas a la de Suministros, de los cuales 139 provenían de las oficinas sobre el terreno y 37 de la sede. Asimismo, la Oficina facilitó a la División de Suministros los estudios de casos y otra información complementaria para ayudarla a confeccionar un módulo de aprendizaje virtual sobre adquisiciones, cuyo lanzamiento está previsto a lo largo de 2016. La Oficina sigue intercambiando información y experiencias con el equipo de capacitación de la División de Suministros.

IV. Asesoramiento y orientación

16. La Oficina de Ética recibió 153 solicitudes de asesoramiento en materia ética en 2015, frente a 121 en 2013 y 122 en 2014. Como se observa en el gráfico II, casi la mitad de las solicitudes (49%) se referían a las actividades externas de los funcionarios. Aun cuando la mayoría de las solicitudes provenían de funcionarios a título individual, muchas provenían de administradores que pedían consejos sobre cómo tratar en el UNICEF los dilemas éticos relacionados con entidades externas o cómo responder a las solicitudes y preguntas del personal. Dentro de las grandes categorías anteriormente mencionadas, la Oficina señaló las solicitudes de asesoramiento relativas a las cuentas personales en los medios sociales, las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio y la mitigación de los conflictos de intereses originados a raíz de la participación de los funcionarios en actividades externas.

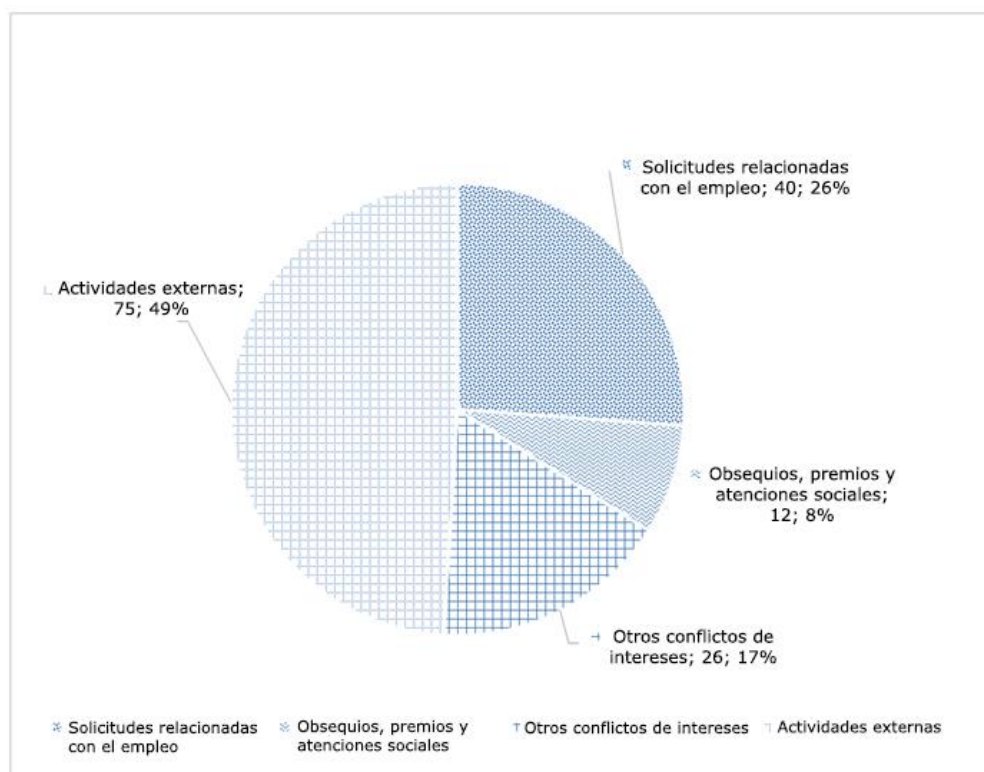
17. Cerca de una cuarta parte de las solicitudes guardaban relación con el empleo. Estas solían referirse a la gestión de la actuación profesional y a problemas

interpersonales, por lo general entre un funcionario y un supervisor. También se plantearon cuestiones relacionadas con el acoso sexual. Los funcionarios no confían en los mecanismos establecidos para abordar el acoso sexual y a menudo se muestran escépticos con respecto a la utilización de los correspondientes cauces formales. En 2013, la Oficina introdujo el concepto de una cultura de libre expresión de opiniones para fomentar la confianza del personal en los mecanismos de supervisión establecidos y desde entonces ha buscado el apoyo de los administradores superiores en el Grupo Mundial de Gestión con el fin de elaborar medidas para mejorar la cultura ética de este último. Entre dichas medidas figuran la introducción del curso en línea obligatorio en materia ética y del programa de capacitación de facilitadores del diálogo sobre ética.

18. 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. La mayoría de preguntas en esta categoría siguieron llegando a la Oficina a través de la citada División, aunque se registró un aumento positivo del número de solicitudes procedentes de miembros del personal y administradores de las oficinas en los países relativas a la gestión de conflictos de intereses de personal de contratación local. Observamos con agrado que varias solicitudes de asesoramiento hacían referencia al curso de capacitación en línea.

Gráfico II

Solicitudes de asesoramiento en materia ética por subcategoría, 2015



V. Programa de declaración de la situación financiera

19. La Oficina de Ética siguió administrando el programa de declaración de la situación financiera, cuyo principal objetivo es la gestión de los conflictos de intereses. Para concienciar más sobre la importancia de gestionar los conflictos de intereses, la Oficina se refiere a este programa en sus comunicaciones internas con los funcionarios como el “programa sobre conflictos de intereses y declaración de la situación financiera”. El programa ha cumplido ya su octavo año de vigencia y sigue siendo una herramienta importante para fomentar una cultura de integridad en el UNICEF, al que sigue protegiendo contra los conflictos de intereses y distintos riesgos institucionales relacionados con las actividades externas de los funcionarios y sus compromisos financieros.

20. De conformidad con la Directiva Ejecutiva de 2012 (CF/EXD/2012-003), todos los funcionarios de la categoría D-1 y superiores y cualquier funcionario cuyas responsabilidades estén definidas en la política de declaración de la situación 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 otros funcionarios, de conformidad con la política, en colaboración con la Oficina de Ética y el jefe de cada oficina durante el proceso anual de registro de declarantes. La Oficina depende en gran medida de las distintas oficinas para seleccionar otros funcionarios con arreglo a una evaluación de riesgos según su categoría y función. El número de funcionarios participantes en el programa de declaración de la situación financiera fue de 2.498 en 2013 y 2.594 en 2014. En 2015 se seleccionaron en total 2.549 funcionarios (aproximadamente el 20% del personal del UNICEF) para participar en la presentación de informes del programa de declaración de la situación financiera durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, entre ellos funcionarios de la categoría de director o de representante que reunían las condiciones para participar después de la fecha de puesta en marcha del programa el 1 de abril de 2015 y a los que se envió una notificación para que empezasen a cumplimentar su declaración en septiembre de 2015.

21. En 2015, la puesta en marcha se retrasó un mes y el plazo se amplió dos semanas en comparación, respectivamente, con la fecha de puesta en marcha y el plazo otorgado en años anteriores debido a la transición al nuevo sistema informático. Dicha transición impidió asimismo que se llevara a cabo la práctica habitual de añadir previamente al sistema los datos de años anteriores. Este hecho, sumado a las nuevas formas de solicitar datos, prolongó más de lo habitual el proceso de presentación de declaraciones, y lamentablemente ha afectado también al grado de cumplimiento. Por otro lado, también es posible que haya influido en el grado de cumplimiento el creciente número de situaciones de emergencia en las que viven y trabajan los funcionarios. A finales de agosto, cerca de 130 funcionarios no habían presentado aún su declaración en el marco del programa sobre conflictos de intereses y declaración de la situación financiera. Al 31 de diciembre, la tasa de cumplimiento fue del 98,9%.

Cuadro 2
Cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera,
2007-2015

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

22. El examen de las declaraciones es un paso crucial para entender el riesgo de conflictos de intereses. Se hicieron esfuerzos por mitigar los riesgos relacionados con conflictos de intereses y orientar a los funcionarios sobre cómo pueden prevenir los conflictos relacionados con sus obligaciones profesionales. Los conflictos detectados se dividían en dos categorías: 1) los riesgos de conflictos de intereses relacionados con las actividades externas de los funcionarios y 2) el riesgo de conflictos de intereses basado en el parentesco, que se refiere a los funcionarios con familiares que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. El 5,1% de los declarantes realizaban algún tipo de actividad externa. Al haber recibido orientación en años anteriores, los funcionarios tenían mayor conocimiento de las medidas necesarias para afrontar los conflictos de intereses. Por lo tanto, muchos indicaron de manera proactiva en sus declaraciones las medidas de mitigación oportunas, lo que reducía la necesidad de notas orientativas. En total, de los 2.514 funcionarios que presentaron declaraciones, el 15% presentaba alguna forma de riesgo de conflicto de intereses que exigía una nota orientativa personalizada.

23. 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. En 2015, la Oficina efectuó su tercera verificación de las declaraciones. De los 2.549 funcionarios que debían presentar una declaración, se descartó a aquellos cuyas declaraciones se habían verificado el año anterior (58) y a los que no tenían nada que declarar (299), de modo que quedaban 2.192 que podían ser objeto de verificación. Se seleccionó al azar poco menos del 4% de las declaraciones (84), diversificadas por ubicación y categoría, con vistas a su verificación. La distribución por regiones de la muestra seleccionada era proporcional a la población y la distribución por categorías presentaba un sesgo hacia las categorías superiores. El 44% de los funcionarios seleccionados pertenecían a la categoría P-5 y categorías superiores y el 19% pertenecía a las categorías NO-3 a NO-5. Los funcionarios seleccionados para la verificación tuvieron que presentar la documentación justificativa necesaria, incluidos documentos requeridos de terceros, para validar la información presentada en sus declaraciones. Este proceso de verificación fue el primero llevado a cabo con el nuevo programa informático que permite a los funcionarios cargar directamente sus

documentos en el sistema. En años anteriores, las únicas opciones disponibles eran enviar los documentos por correo electrónico como archivo adjunto o por valija diplomática. El 75% de los funcionarios optó por cargar sus documentos. Setenta y tres funcionarios (87%) superaron el proceso de verificación; tres presentaron documentación parcial; tres no presentaron ninguna documentación; uno presentó documentación, pero no envió el formulario de declaración original; y cuatro se jubilaron o separaron del servicio de otro modo durante el proceso de verificación.

VI. Protección del personal contra las represalias

24. Una parte fundamental de la labor de la Oficina de Ética es servir de coordinador de la política de protección contra las represalias. En 2015, la Oficina recibió 12 solicitudes relacionadas con la protección contra las represalias, y todas ellas, salvo 2, procedían de oficinas en los países. Cinco de estas solicitudes eran de información y dieron lugar a la prestación de orientación normativa, y otro tipo de asesoramiento conexo, al personal. En tres casos más, tras compartir la política y tratar el asunto con los funcionarios en cuestión, quedó claro que sus casos no tenían que ver con represalias. Se les asesoró sobre formas de lidiar con sus problemas. En dos casos, la Oficina procedió a realizar exámenes preliminares y en ambos casos concluyó que no existían indicios racionales de represalia. En 2015 finalizó la investigación de un caso de 2014 en el que se había determinado la existencia de tales indicios. En su informe de investigación, la OAI concluyó que el funcionario interesado había presentado de buena fe la denuncia de represalia y que su intención declarada de presentar una denuncia de conducta indebida parecía haber sido el factor impulsor del acto administrativo propuesto que habría llevado aparejadas consecuencias adversas para dicho funcionario¹. La Asesora Principal sobre Ética examinó el informe de investigación de la OAI y los documentos de antecedentes pertinentes, convino con el resultado de la investigación y formuló las siguientes recomendaciones al Director Ejecutivo: 1) que cancelara el acto administrativo propuesto; 2) que encargara el examen independiente de la base operacional del acto administrativo propuesto; y 3) que consultara a la División de Recursos Humanos acerca de las medidas disciplinarias o de otra índole que debían adoptarse con respecto al funcionario que había propuesto dicho acto.

25. Una cultura de libre expresión de opiniones es importante para una organización que pretende fomentar que la conducta del personal se ajuste a las normas previstas y considerar varios puntos de vista y aportaciones antes de tomar decisiones estratégicas fundamentales. Sin embargo, lograr una cultura de libre expresión de opiniones sigue siendo difícil para los funcionarios, a pesar de los diversos mecanismos de presentación de informes formales e informales establecidos por la organización, puesto que dicha cultura comprende tres principios en los que debe confiar el personal: a) que un funcionario puede expresar libremente sus opiniones sin temor a represalias u otras consecuencias negativas; b) que la libre expresión de opiniones no es fútil; y c) que los mecanismos funcionales para resolver las cuestiones de conducta indebida u otras controversias se aplican equitativamente. Por lo tanto, el indicador clave del desempeño incluido en el Plan

¹ El acto administrativo propuesto consistía en la supresión del puesto del funcionario. El Director Ejecutivo Adjunto (Gestión) suspendió la ejecución del acto administrativo propuesto en espera de los resultados del examen de la denuncia presentada por el funcionario ante la Oficina de Ética.

Estratégico para 2014-2017 sobre una cultura de libre expresión de opiniones se estableció como indicador compuesto de estos tres principios en la Encuesta Mundial del Personal. Para calcular el índice compuesto se utilizaron cuatro indicadores que medían la percepción del personal: dos relacionados con el temor y dos relacionados con la futilidad y la equidad. En la Encuesta de 2014, el indicador clave del desempeño sobre una cultura de libre expresión de opiniones mostró que el 51% de los encuestados consideraban que podían expresar libremente sus opiniones.

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

26. En 2015, el UNICEF participó en 10 de las 11 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. Dicho proceso ha sido extremadamente útil para mejorar la calidad del asesoramiento y contribuir a una mayor armonización tanto de las políticas aplicadas por los fondos y programas participantes como de su interpretación. En el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/70/307) presentado a la Asamblea General en su septuagésimo período de sesiones, que abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2015, figura más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

27. El UNICEF también participa en la reunión anual de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. La reunión es un excelente foro para intercambiar material y para compartir y desarrollar mejores prácticas. En 2015, la Asesora Principal sobre Ética participó en calidad de miembro del Panel en la sesión sobre la armonización y cohesión de la capacitación en materia ética dentro del sistema de las Naciones Unidas.

VIII. Recomendaciones a la administración

28. En el primer párrafo del Plan Estratégico de la Oficina de Ética del UNICEF para 2014-2017 se establece que la misión fundamental del UNICEF consiste en promover los derechos de todos los niños, en todo el mundo y en cualquier actividad que la organización lleve a cabo: en los programas, la promoción y las operaciones. El enfoque en la equidad, centrado en los niños más desfavorecidos y marginados y sus familias, traduce a la práctica este compromiso con los derechos del niño. Para el UNICEF, equidad significa que todos los niños tengan una oportunidad de sobrevivir, desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, sin discriminación, prejuicios o favoritismos. El comportamiento ético y la toma de decisiones éticas son fundamentales para que el UNICEF cumpla esta misión.

29. En 2015, el UNICEF puso en marcha el curso en línea sobre ética con carácter obligatorio para todos los funcionarios. La Oficina de Ética recibió mensajes no solicitados en los que se valoraba positivamente el curso, así como un mayor número de solicitudes de asesoramiento, que a menudo aludían a lo que el funcionario había aprendido en el curso en línea. Para continuar con esta tendencia, la Oficina recomienda que la administración de cada oficina supervise la utilización

del nuevo curso en línea en el programa de orientación inicial para nuevos funcionarios. En principio, la administración ha aceptado esta recomendación. Se ha informado a la Oficina de Ética de que, en la actualidad, la División de Recursos Humanos está estudiando diversas formas de aplicar la recomendación.

30. El programa de declaración de la situación financiera y la concienciación en general han mejorado la comprensión de los conflictos de intereses. Sin embargo, los comentarios recibidos por la Oficina durante y después de las sesiones de capacitación y las sesiones de diálogo sobre ética indican que es necesario seguir mejorando la comprensión por parte de los funcionarios de los problemas de conflictos de intereses y otros dilemas éticos. La División de Recursos Humanos y la Oficina de Ética también han observado un creciente número de solicitudes de asesoramiento sobre cómo gestionar posibles conflictos de intereses de funcionarios recientemente contratados, en particular en el caso de aquellos que estén disfrutando de una licencia especial de otro empleador. La Oficina recomienda implantar un sistema que permita a los nuevos funcionarios, en el marco del proceso de contratación, revelar y gestionar de manera proactiva posibles conflictos de intereses. En principio, la administración ha aceptado esta recomendación. Se ha informado a la Oficina de Ética de que la División de Recursos Humanos está dispuesta a colaborar con ella para aplicar la recomendación.

31. Se espera que el fomento constante de una cultura de libre expresión de opiniones permita cada vez más a la organización hacer frente a las conductas poco éticas con antelación suficiente para que no se conviertan en un riesgo institucional. Sin embargo, las ventajas de dicha cultura van más allá, puesto que también ayuda a potenciar un diálogo abierto sobre cuestiones innovadoras y estratégicas. La organización se ha comprometido a establecer herramientas, como una evaluación de la actuación profesional de 360°, para instaurar la rendición de cuentas respecto al fomento de la cultura de libre expresión de opiniones. La Oficina recomienda agilizar la introducción de tales herramientas y que se consulte al personal al respecto, ya que es importante que los funcionarios las perciban como instrumentos útiles de rendición de cuentas que fomentan una cultura de libre expresión de opiniones. Asimismo, es importante efectuar a su debido tiempo la próxima Encuesta Mundial del Personal, a fin de seguir midiendo el indicador clave del desempeño correspondiente a la cultura de libre expresión de opiniones. La administración debería esforzarse por lograr que, al menos, el 80% de los encuestados consideren que pueden expresar libremente sus opiniones según el índice compuesto utilizado en el indicador clave del desempeño. En principio, la administración ha aceptado esta recomendación. Se ha informado a la Oficina de Ética de que la División de Recursos Humanos está tomando medidas para mejorar la eficacia del sistema de gestión de la actuación profesional que, en su opinión, contribuirá a lograr un cambio cultural que considera necesario para poner en práctica una cultura efectiva de libre expresión de opiniones. No obstante, la División de Recursos Humanos también ha advertido que puede resultar difícil alcanzar el objetivo del 80% a corto plazo.

32. La Oficina sigue recibiendo solicitudes de asesoramiento sobre la percepción de acoso sexual. En este sentido, la Oficina recomienda que la próxima Encuesta Mundial del Personal incluya cuestiones específicas sobre el acoso sexual y que la organización elabore un plan de acción para prevenir y combatir este problema. La administración ha aceptado esta recomendación por lo que respecta a la inclusión de cuestiones específicas en la próxima Encuesta Mundial del Personal. Se ha

informado a la Oficina de Ética de que la División de Recursos Humanos incluirá dichas cuestiones, previa consulta con dicha Oficina.

33. La Oficina recomienda que se elabore lo antes posible una política interna del UNICEF en materia de protección infantil, con la participación imprescindible de todas las partes interesadas internas pertinentes, entre ellas la Oficina de Ética, y la administración ha aceptado esta recomendación.

34. La mayoría de los funcionarios disponen de cuentas personales en los medios sociales. El personal y los directores de oficina han venido formulando cada vez más preguntas sobre el uso adecuado de los medios sociales. La Oficina recomienda que el UNICEF actualice sus directrices al respecto a fin de que los funcionarios puedan utilizarlos con arreglo a las normas de conducta de la administración pública internacional. En principio, la administración ha aceptado esta recomendación. Se ha informado a la Oficina de Ética de que la División de Recursos Humanos está dispuesta a colaborar con la División de Comunicaciones para aplicar la recomendación.

35. La Oficina de Ética se ha comprometido a cultivar y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el UNICEF. Para ello, seguirá colaborando con todas las oficinas y divisiones, la Asociación Mundial del Personal, las Oficinas de Ética de las Naciones Unidas y otras partes interesadas para continuar fomentando una cultura institucional ética.

36. Bajo la dirección de la nueva Asesora Principal sobre Ética, que se incorporó al UNICEF en febrero de 2016, la Oficina de Ética se ha comprometido a lograr una mayor profesionalización de la función de ética y el firme establecimiento de la importancia de la ética profesional para todos los encargados de adoptar decisiones en el UNICEF, con independencia de su antigüedad, así como a garantizar un enfoque integrado y armonizado entre todas las funciones de supervisión y buena gobernanza del UNICEF. Por tanto, bajo el mandato de la nueva Asesora Principal sobre Ética, la Oficina seguirá trabajando en estrecha colaboración con la OAI, la Oficina del Asesor Jurídico del UNICEF y la División de Recursos Humanos. La Oficina de Ética del UNICEF está firmemente empeñada en aplicar el mismo enfoque integrado y armonizado con respecto a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y las respectivas Oficinas de Ética de los demás fondos y programas de la Organización.