



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de mayo de 2017
Español
Original: árabe/chino/español/
francés/inglés/ruso

Información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2017

13 a 16 de junio de 2017

Tema 9 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética de UNICEF correspondiente a 2016

Resumen

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

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 observaciones y recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento. El informe abarca las actividades y los servicios relacionados con el personal de UNICEF, así como con los consultores y otros no funcionarios, en la medida en que sean pertinentes.

* [E/ICEF/2017/5](#).



I. Introducción

1. El presente informe, el octavo desde la creación de la Oficina de Ética de UNICEF en diciembre de 2007, abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016. Se presenta a la Junta Ejecutiva durante su período de sesiones anual de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el boletín del Secretario General, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)).

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

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

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

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

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

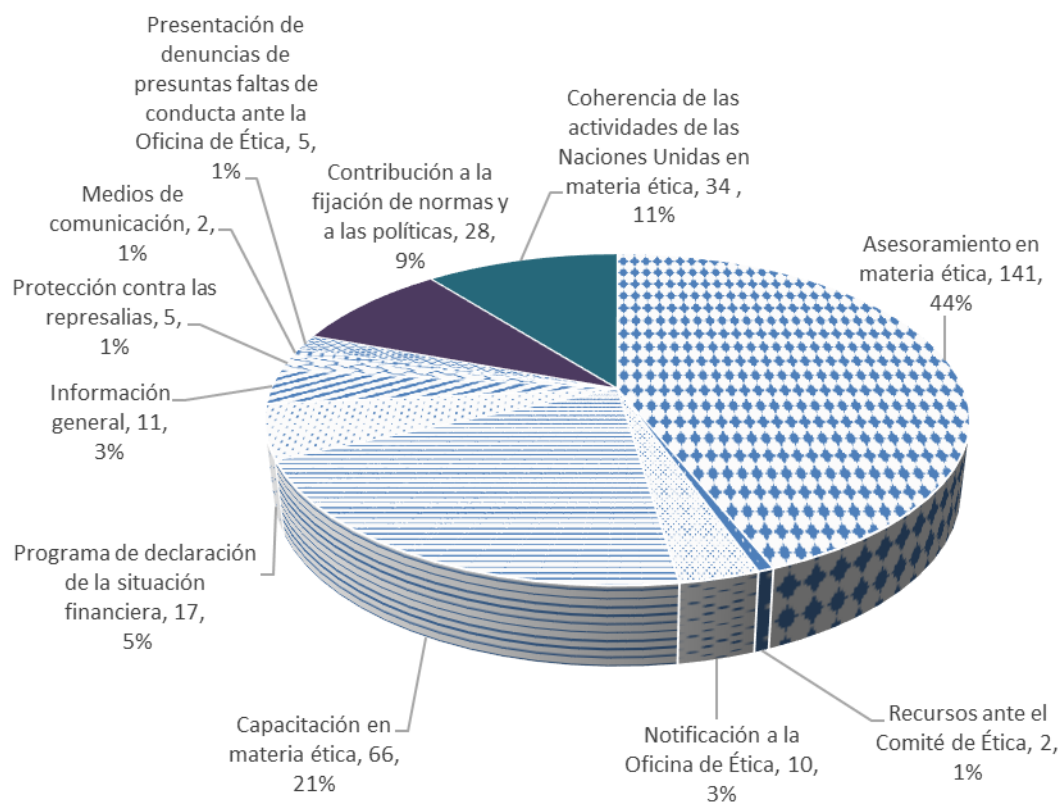
d) Gestión del programa de declaración de la situación financiera;

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

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

3. La Oficina de Ética recibió 321 solicitudes de servicios en 2016, frente a 323 en 2015 y 261 en 2014. De las 321 solicitudes recibidas en 2016, el 44% correspondía a solicitudes de asesoramiento y orientación de carácter confidencial (esfera 2 c)); el 21% eran solicitudes de capacitación sobre cuestiones éticas (esfera 2 b)); el 11% estaba relacionado con la coherencia y la armonización de las actividades de las Naciones Unidas en el ámbito de la ética (esfera 2 f)); y el 9% pedía orientación y apoyo normativo respecto a la fijación de normas éticas (esfera 2 a)). El ligero descenso del número de solicitudes recibidas con respecto a 2015 no parece estadísticamente significativo y podría atribuirse a diferencias en el método de registro. En adelante, la Oficina buscará el modo de racionalizar y modernizar la recepción de solicitudes, por ejemplo mediante la adquisición de programas informáticos de fácil manejo para la gestión de casos.

Gráfico I
Número de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por categoría, 2016



4. En consonancia con el nuevo plan de trabajo de la Oficina de Ética para el período 2016-2017, las actividades de la Oficina en 2016 hicieron hincapié principalmente en seguir profesionalizando su labor y aumentando la visibilidad de la Oficina y su mandato a través de una serie de iniciativas de divulgación. Como se señala en el informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2015, existe la continua necesidad de concienciar a los funcionarios de toda la organización sobre el mandato de la Oficina y mejorar su comprensión.

5. A lo largo de 2016, la Oficina trabajó estrechamente con oficinas de todo UNICEF con el propósito de brindar apoyo y servicios sin fisuras y coherentes a los funcionarios que solicitaron asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo y otros asuntos referentes a la conducta del personal. La colaboración fue especialmente intensa con la División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI), la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, la División de Comunicación y la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, así como con la Asociación Mundial del Personal en los planos mundial y regional. La Oficina de Ética también trabajó en estrecha colaboración con las oficinas regionales y las oficinas en los países. Asimismo, la Asesora Principal sobre Ética se reunió periódicamente —con carácter trimestral, como mínimo— con el Director Ejecutivo y la Jefa de Gabinete.

Cuadro 1

Comparación del número de solicitudes de servicios en materia ética por categoría, 2014 a 2016

<i>Categoría</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Asesoramiento en materia ética	122	153	141
Recursos ante el Comité de Ética	0	0	2
Notificación a la Oficina de Ética	10	8	10
Capacitación en materia ética	43	37	66
Programa de declaración de la situación financiera	1	36	17
Información general	33	13	11
Protección contra las represalias	7	12	5
Medios de comunicación	0	0	2
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética	14	27	5
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	20	20	28
Coherencia de las actividades de las Naciones Unidas en materia ética	11	17	34
Total	261	323	321

III. Capacitación, educación y divulgación

6. El interés principal de las actividades de la Oficina de Ética en 2016 fue la capacitación, la educación y la divulgación. El objetivo general consistió en seguir creando conciencia en la organización y dando a conocer el Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas aplicable, las reglas y normas de conducta de UNICEF y el mandato de la Oficina. Con miras a alcanzar dicho objetivo, la Oficina diversificó sus métodos y herramientas de capacitación, educación y divulgación, como se explica a continuación.

7. UNICEF siguió impartiendo y promocionando el curso virtual sobre ética e integridad en UNICEF, que fue adaptado a partir del curso de aprendizaje electrónico de la Secretaría y presentado en junio de 2015. El curso, disponible 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.

8. En 2016, recibió un total de 66 solicitudes de sesiones de capacitación y concienciación en materia ética o de apoyo a la capacitación. Las solicitudes fueron realizadas por 27 oficinas en los países, 5 oficinas regionales y 9 oficinas o divisiones de la sede. La Oficina de Ética brindó capacitación en materia ética a 1.569 funcionarios, de los cuales 734 participaron en sesiones presenciales y 835 en sesiones a distancia.

9. La Oficina de Ética organizó 28 sesiones de capacitación en materia ética a distancia a través de Skype o videoconferencia. Esas sesiones se centraron exclusivamente en cuestiones éticas y se adaptaron a las necesidades de sus destinatarios. Asimismo, se celebraron cuatro sesiones a distancia conjuntas con el *ombudsman* y la OAI, también por Skype o videoconferencia. La Oficina organizó cuatro seminarios web de alcance mundial a los que pudieron asistir los funcionarios de todo el mundo y que trataron una serie de cuestiones que el personal había

considerado muy relevantes, a saber: a) ¿quién es quién?: la división de funciones y tareas entre la División de Recursos Humanos, la OAI, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Ética; b) ética en situaciones de emergencia; c) evitar los conflictos de intereses: cómo comportarse ante los obsequios, incluidas las distinciones y los premios; y d) ética y desarrollo profesional: contactos frente a nepotismo, ¿dónde establecer el límite?. Los seminarios web atrajeron hasta a 150 participantes de todo el mundo por sesión, que sumaron un total de 307 asistentes. En vista del éxito de esta nueva actividad de divulgación, la Oficina de Ética prevé dar continuidad a este formato en 2017.

10. La Oficina de Ética prosiguió con la aplicación mundial del modelo de facilitadores del diálogo sobre ética iniciado entre 2014 y 2015 y basado en el modelo de formación de formadores. Mediante la combinación de sesiones presenciales y a distancia, la Oficina capacitó a 85 nuevos facilitadores. De ese modo, a finales de 2016, todas las oficinas en los países de África Oriental y Meridional, África Occidental y Central, y Oriente Medio y Norte de África contaban con al menos un facilitador. La Oficina también respondió a solicitudes de recomendación de formadores externos sobre ética, en especial para oficinas en países muy grandes que cuentan con varias oficinas locales, en las que no resultaba posible llegar a todos los funcionarios mediante la capacitación virtual o a distancia a través de Skype o videoconferencia, y donde tampoco era viable que el personal de la Oficina impartiera sesiones de capacitación presenciales.

11. La Oficina de Ética también impartió sesiones presenciales de capacitación y concienciación en materia ética a 734 funcionarios, de los cuales 396 estaban destinados en oficinas en los países, 278 eran miembros de equipos de administración regionales o mundiales y 60 eran representantes de la Asociación Mundial del Personal. Además de las sesiones presenciales de capacitación impartidas al personal de la sede y las oficinas regionales y en los países, la Asesora Principal organizó y asistió a sesiones sobre ética en dos reuniones de equipos de administración regionales —la reunión del Grupo Mundial de Gestión en septiembre de 2016 y la reunión general anual de la Asociación Mundial del Personal— y organizó un curso de orientación inicial dirigido a los nuevos representantes de las oficinas en los países. La Oficina de Ética celebró asimismo una sesión presencial sobre ética para los nuevos funcionarios de la sede.

12. A partir de los comentarios recibidos y basándose en los estudios sobre la educación de adultos, la Oficina de Ética se ha esforzado de manera continuada por ajustar las sesiones de capacitación y divulgación con miras a favorecer una mayor personalización y adaptación a situaciones concretas y un mayor énfasis en el diálogo y la concienciación.

13. Por último, la Oficina de Ética tomó la iniciativa para facilitar la colaboración con la Oficina de Ética del Fondo de Población de las Naciones Unidas y el personal responsable de los recursos humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), con ánimo de adaptar a los fondos y programas la capacitación en línea de la Secretaría acerca de la prevención de la explotación y el abuso sexuales. Se prevé que la capacitación en línea se ponga en marcha en UNICEF en 2017.

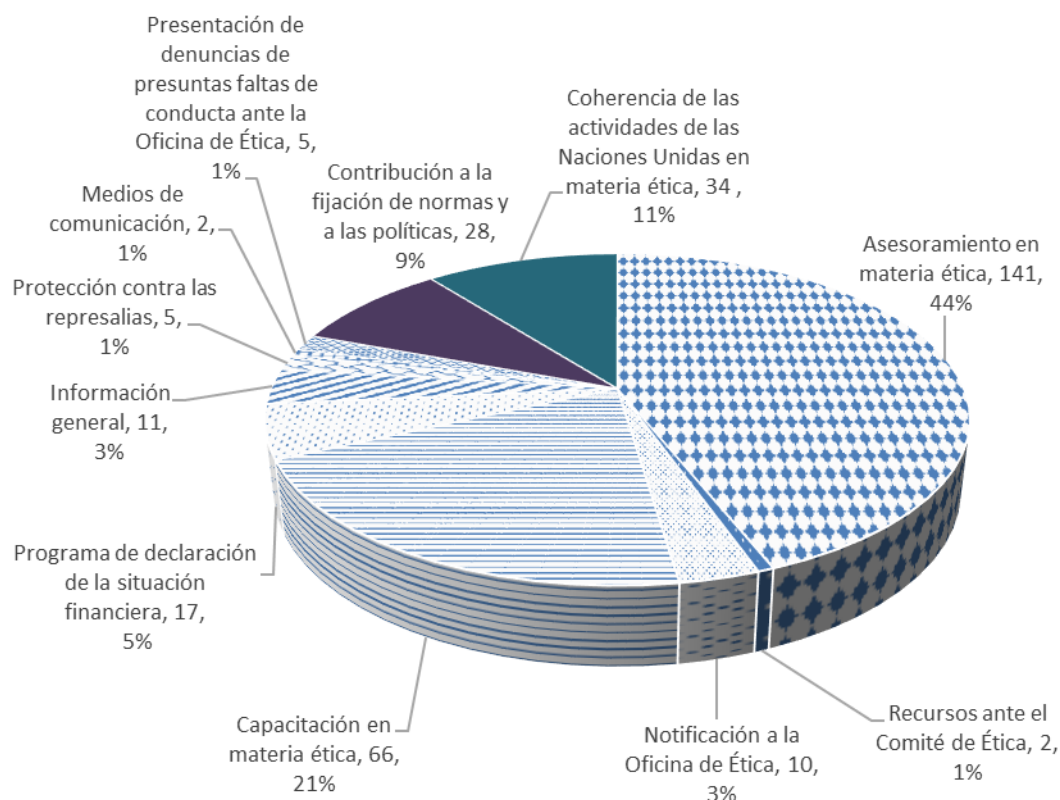
IV. Asesoramiento y orientación

14. La Oficina de Ética recibió 141 solicitudes de asesoramiento en materia ética en 2016, frente a 153 en 2015 y 122 en 2014. Como se observa en el gráfico II, más de un tercio de las solicitudes (37%) se refería a las actividades externas de los funcionarios, y otra tercera parte (35%), a otros conflictos de intereses. Aun cuando la mayoría de las solicitudes provenían de funcionarios a título individual, algunas provenían de administradores que pedían consejo sobre cómo responder a las solicitudes de funcionarios que manifestaban su deseo de participar en actividades externas. Un número considerable de solicitudes referentes a las actividades externas llegaron asimismo a la Oficina a través de consultas de la Sección de Políticas y Derecho Administrativo de la División de Recursos Humanos. En la categoría de solicitudes sobre actividades externas y conflictos de intereses, la Oficina observó un interés notable en recibir asesoramiento sobre qué actividades externas relacionadas con la función oficial vigente de los funcionarios, pero **ajenas a esta**, están permitidas. Quizás esas solicitudes son un reflejo de la situación actual del mundo laboral, en el que, por diversas razones, el funcionariado internacional puede haber dejado de ser una carrera profesional vitalicia a tiempo completo. Por consiguiente, los funcionarios muestran cada vez más interés por conocer otras opciones, o pueden necesitarlo, incluso mientras forman parte de la plantilla de UNICEF.

15. Poco más del 10% de las solicitudes se refería al empleo, un porcentaje significativamente menor que en años anteriores. Esas solicitudes solían estar relacionadas con la gestión de la actuación profesional y los problemas interpersonales, por lo general entre un funcionario y un supervisor. La disminución notable de este tipo de solicitudes podría indicar que la labor de divulgación de la Oficina de Ética (por ejemplo, a través del seminario web sobre ¿quién es quién?) y su estrecha colaboración con la División de Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman y la Asociación Mundial del Personal han contribuido a canalizar de manera más adecuada muchas de las solicitudes referentes al empleo, concretamente hacia la Oficina del Ombudsman. Además, la puesta en marcha por parte de la División de Recursos Humanos de un nuevo sistema de gestión de la actuación profesional (Achieve), sumada a una campaña intensa de concienciación del personal, también pueden haber contribuido a reducir el número de solicitudes sobre esta cuestión que se presentan a la Oficina de Ética.

16. En lo que respecta a los conflictos de intereses, la Oficina de Ética ha mantenido una estrecha colaboración con la División de Recursos Humanos en cuanto al asesoramiento que se brinda a los funcionarios. La mayoría de las consultas correspondientes a esta categoría siguieron llegando a la Oficina a través de la División, si bien se acogió con agrado el incremento de las solicitudes del personal y la administración de las oficinas en los países acerca de la gestión de los conflictos de intereses del personal de contratación local. Observamos con satisfacción que varias solicitudes de asesoramiento mencionaban el curso sobre ética e integridad en UNICEF, lo cual parece indicar que, gracias al curso, la sensibilidad de los funcionarios con respecto a los posibles dilemas éticos ha aumentado, y de ahí que se pusieran en contacto con la Oficina posteriormente para solicitar asesoramiento y orientación.

Gráfico II
Solicitudes de asesoramiento en materia ética por subcategoría, 2016



Sigla: CIFDP – Programa sobre conflictos de intereses y declaración de la situación financiera (véase el párrafo 25).

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

17. En virtud del documento [ST/SGB/2007/11](#), la Oficina de Ética ofrece asesoramiento y apoyo a la administración sobre la fijación de normas éticas mediante el examen de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización, y el asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad.

18. Para ayudar a la Oficina de Ética a cumplir este aspecto de su mandato, la Oficina celebró reuniones de colaboración periódicas con la Sección de Políticas y Derecho Administrativo de la División de Recursos Humanos, la OAIL, el Consejero del Personal y la Oficina del Ombudsman. La Asesora Principal participó también en las reuniones periódicas de actualización con los directores ejecutivos adjuntos y la Jefa de Gabinete, salvo cuando las reuniones eran privadas.

19. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética recibió consultas y brindó asesoramiento sobre varios proyectos de políticas, entre ellos la elaboración de

la política de conducta en favor de la protección y la salvaguardia de los niños y la nota orientativa actualizada sobre el uso de las redes sociales. Asimismo, la Oficina recibió consultas sobre la respuesta de la organización a diversos informes de la Dependencia Común de Inspección, los avances en el Comité Permanente entre Organismos (sobre todo en relación con la protección frente a la explotación y el abuso sexuales) y la declaración de los directores del Comité relativa a la tolerancia cero con el acoso y el abuso sexuales en el sector humanitario.

20. La política de conducta en favor de la protección y la salvaguardia de los niños fue aprobada por el Director Ejecutivo y se puso a disposición de todos los funcionarios a mediados de 2016. La Oficina de Ética entiende que se tomarán medidas para poner en práctica esta política. Asimismo, espera tener la oportunidad de trabajar en estrecha colaboración con las partes interesadas pertinentes de UNICEF en este ámbito.

21. La nota orientativa actualizada sobre el uso de las redes sociales fue aprobada conjuntamente por la Directora de Comunicaciones y la Directora de Recursos Humanos, y se puso a disposición de todos los funcionarios el 1 de febrero de 2017, poco después de que concluyera el período que abarca el informe. La División de Comunicaciones había consultado al respecto a la Oficina de Ética, que aportó una serie de opiniones que se reflejan plenamente en la nota orientativa.

22. Se consultó extraoficialmente a la Oficina de Ética acerca de diversas cuestiones éticas de carácter transversal para las que distintas partes interesadas consideraban útil adoptar un enfoque conjunto. Entre esos temas se incluían la experiencia de UNICEF en la aplicación de directrices éticas en la investigación llevada a cabo con niños; la ética en la recopilación de pruebas; la colaboración con el sector privado; la política posterior a la separación del servicio; y la responsabilidad con las poblaciones afectadas por situaciones de emergencia.

23. En el marco de su función de apoyo a la fijación de normas y a las políticas, la Oficina de Ética informó sobre sus actividades de programas durante la reunión anual del Comité Consultivo de Auditoría de UNICEF. Durante el período que abarca el informe se hizo evidente que no existía ningún proceso ni práctica normalizado acerca del momento, el modo y el formato en que debían consultarse a la Oficina las cuestiones relacionadas con el apoyo a la fijación de normas y a las políticas. Aunque en varias situaciones era posible proceder de manera oficiosa y según las necesidades, puede resultar beneficioso para todas las partes interesadas sopesar y aclarar cómo harán partícipe a la Oficina de los asuntos éticos relacionados con el apoyo a la fijación de normas y a las políticas, a fin de que sus aportaciones tengan la repercusión organizativa que se prevé en su mandato.

VI. Programa de declaración de la situación financiera

24. La Oficina de Ética se ocupa de gestionar y administrar el programa de declaración de la situación financiera de UNICEF y se esfuerza por incorporar el programa en la cultura de la organización. En opinión de la Oficina, el programa de declaración de la situación financiera contribuye en gran medida a incrementar la confianza en UNICEF y la credibilidad del Fondo dentro y fuera de él (lo cual, con arreglo al documento [ST/SGB/2007/11](#), es el objetivo primordial de la Oficina). Con vistas a generar una mayor concienciación sobre la importancia de gestionar los conflictos de interés, la Oficina se ha referido a este programa en las comunicaciones internas con los funcionarios como “programa sobre conflictos de intereses y declaración de la situación financiera” (CIFDP, por sus siglas en inglés). Cumple ya su noveno año de ejecución y fue concebido para proteger a UNICEF contra los conflictos de intereses y diversos riesgos para la organización relacionados con las

actividades externas y los compromisos financieros de los funcionarios. El Programa consta de los procesos siguientes: a) registro de los funcionarios participantes; b) presentación de declaraciones de los funcionarios participantes; c) examen de la Oficina de Ética; d) verificación de la Oficina de Ética; y e) publicación de notas de orientación y emisión de cartas de autorización de la Oficina de Ética.

25. De conformidad con la Directriz Ejecutiva sobre declaraciones financieras y declaraciones de interés (CF/EXD/2012-003), todos los funcionarios de categoría D-1 o superior y cualquier funcionario cuyas responsabilidades estén definidas en la política declaración de la situación financiera de UNICEF deben presentar una declaración de la situación financiera. Además del personal seleccionado de antemano que debe presentar una declaración debido a su categoría o cargo, la Oficina de Ética, en colaboración con el director de la oficina o división pertinente, selecciona otros funcionarios, de conformidad con la política, durante el proceso anual de registro de declarantes. La Oficina de Ética delega en las oficinas y divisiones la selección de otros funcionarios basada en las directrices de registro publicadas por la Oficina.

Cuadro 2

Cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2007-2016

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

26. Durante el ejercicio del CIFDP de 2016, que abarcó el año objeto del informe concluido el 31 de diciembre de 2015, se examinaron las declaraciones de 2.507 funcionarios. El 4,8% de los exámenes correspondió a personal de categoría de director; el 47,2%, a funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico; el 23%, a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico; y el 25%, a funcionarios del Cuadro de Servicios Generales.

27. La Oficina de Ética colabora con la División de Recursos Humanos, los directores regionales y los directores de las oficinas con ánimo de concienciar sobre el propósito primordial del CIFDP y mejorar su comprensión. Si bien se supervisa el cumplimiento por parte de todos los funcionarios participantes, la Oficina considera que el personal superior debe servir de modelo en lo que respecta al cumplimiento del CIFDP. Los nuevos nombramientos y las renovaciones de contratos de personal de categoría superior están sujetas al cumplimiento comprobado del programa. De ese modo, todos los directivos superiores respetan la política relativa a la declaración de la situación financiera y conocen los posibles conflictos de intereses que podrían perjudicar a la organización.

28. Al analizar los exámenes, se observa que el 11,8% del personal que participó en el CIFDP de 2016 no tenía nada que declarar (respondieron negativamente a todas las

preguntas); el 85,1% indicó que no tenía ningún conflicto de intereses, o bien declaró determinadas circunstancias personales con un vínculo remoto con las Naciones Unidas o UNICEF que en ese momento no representaba un conflicto de intereses real, o ni siquiera potencial; por último, el 2% sí tenía un posible conflicto de intereses. El 1,1% de los funcionarios habían reconocido estar sujetos a un conflicto de intereses y por iniciativa propia ya habían tomado medidas para mitigarlo.

29. El examen de la declaración de la situación financiera resulta fundamental para comprender el riesgo de conflictos de intereses que plantea un determinado funcionario. Después del examen, la Oficina de Ética colabora con los funcionarios pertinentes y, en ocasiones, con su supervisor o con la División de Recursos Humanos a fin de mitigar los riesgos relacionados con los conflictos de intereses y orientar a los funcionarios acerca de cómo pueden prevenir los conflictos en el marco de sus obligaciones profesionales.

30. Una de las situaciones que puede provocar conflictos de intereses afecta a aquellos funcionarios con familiares que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, hay que señalar que, de conformidad con el Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, los cónyuges de los funcionarios pueden trabajar en la misma organización (con ciertas limitaciones; por ejemplo, nunca con una relación jerárquica directa), y UNICEF aplica una política de empleo de los cónyuges que favorece la movilidad de los funcionarios del Fondo. Por otra parte, la contratación de parientes cercanos como funcionarios en la misma entidad de las Naciones Unidas está prohibida. Esa prohibición, no obstante, no se aplica entre distintas entidades del sistema. De los funcionarios seleccionados para participar en el ejercicio del CIFDP de 2016, el 3,1% tenía un cónyuge que trabajaba en UNICEF, y el 11,2% tenía un cónyuge que trabajaba para otros organismos de las Naciones Unidas o entidades relacionadas con UNICEF, tales como asociados, organizaciones no gubernamentales y proveedores. Asimismo, el 15,4% de los funcionarios tenían parientes que trabajaban para UNICEF, otros organismos de las Naciones Unidas o entidades relacionadas con UNICEF.

31. Otra fuente de posibles conflictos de intereses la constituyen las actividades externas de los funcionarios. Entre aquellos seleccionados para participar en el ejercicio del CIFDP de 2016, el 5,3% tomaba parte en tales actividades o ejercía funciones de liderazgo en entidades no pertenecientes a las Naciones Unidas durante el período objeto del informe. Uno de los motivos de preocupación para la Oficina de Ética fue que algunos de los funcionarios que en sus declaraciones correspondientes al ejercicio del CIFDP de 2016 afirmaron haber participado en actividades externas no habían solicitado o recibido la autorización previa requerida en virtud de la Directriz Ejecutiva CF/EXD/2012-009.

32. El proceso de verificación es una parte integrante y relevante del programa de declaración de la situación financiera y sirve para mejorar la precisión de la información que declaran los funcionarios. En él se solicita a una muestra aleatoria de funcionarios que faciliten la documentación justificativa de las Declaraciones Financieras presentadas. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética efectuó su cuarta verificación de las declaraciones.

33. De los 2.507 funcionarios que participaron en el ejercicio del CIFDP de 2016, se descartó a aquellos cuyas declaraciones se habían verificado los dos años anteriores (142) y a los que no tenían nada que declarar (296), de modo que quedaban 2.069 que podían ser objeto de verificación. Se seleccionó al azar alrededor del 3,5% de las declaraciones (73), 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.

VII. Protección del personal contra represalias

34. En el período objeto del informe se recibieron cuatro solicitudes de protección con arreglo a la política de UNICEF de protección de los denunciantes de irregularidades y una consulta que finalmente no dio pie a ninguna solicitud de protección. La Oficina de Ética procedió a realizar exámenes preliminares y concluyó que en ninguno de los casos existían indicios racionales de represalia. En su lugar, la Oficina determinó que los funcionarios habían presentado una denuncia de presuntas faltas de conducta después de que se los informara de una medida perjudicial inminente, es decir, una medida que los afectaría personalmente, por ejemplo la supresión de su puesto o la decisión de no prorrogar su contrato. En otras palabras, la Oficina concluyó que en cada uno de los casos se había intentado poner en marcha el mecanismo de protección de los denunciantes de irregularidades con el propósito de detener una medida personal perjudicial para el funcionario pertinente y sin indicios suficientes de que previamente se hubiera desarrollado una actividad protegida.

35. El informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2015 presenta los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2014, en la que el 51% de los encuestados percibía que podía expresar sus opiniones libremente. A pesar del resultado de las cuatro solicitudes de protección para los denunciantes de irregularidades recibidas en 2016, la Oficina seguirá vigilando esta cuestión con mucha atención en 2017.

36. Desde que asumió el cargo en febrero de 2016, la Asesora Principal ha gozado de numerosas oportunidades —en las sesiones presenciales de capacitación en materia ética, concienciación y divulgación (véase el párrafo 11)— para analizar, junto al personal de la sede y las oficinas regionales y en los países, la percepción del grado de libertad para expresar opiniones. A partir de las impresiones recabadas durante esos diálogos, parece que el personal sigue teniendo motivos de preocupación en relación con los tres principios necesarios para la libre expresión de opiniones que se identifican en el informe anual de 2015: 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. Al mismo tiempo, durante el período objeto del informe y en el marco del proyecto de reforma de los recursos humanos, la División de Recursos Humanos emprendió un conjunto de iniciativas encaminadas a corregir los problemas identificados en la Encuesta Mundial del Personal de 2014. En 2016, la División empezó a aplicar las evaluaciones de 360° como instrumento de desarrollo dirigido a los miembros del grupo de rotación del personal de categoría superior, del que forman parte unos 220 directivos superiores. Esta herramienta también puede ponerse a disposición de los funcionarios de categorías inferiores si así lo solicitan. A pesar de que en este momento se trata fundamentalmente de una herramienta de desarrollo, se prevé que a largo plazo su introducción repercutirá positivamente en la cultura de libre expresión de opiniones.

37. A principios de 2017 se publicó una nueva Encuesta Mundial del Personal con las mismas preguntas, o semejantes, que la de 2014, con ánimo de determinar si se había producido algún cambio en la percepción del personal acerca de su libertad para expresar opiniones. La Oficina de Ética está decidida a proseguir su labor con otras partes interesadas de la organización, en especial con la División de Recursos Humanos, la OAH, el Consejero del Personal, la Oficina del Ombudsman y la

Asociación Mundial del Personal, así como con las de las oficinas regionales y en los países, con vistas a incrementar la confianza de los funcionarios en los tres principios en que se basa la cultura de libre expresión de opiniones.

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

38. En 2016, la Asesora Principal participó en 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 en materia ética. Todos ellos han constituido una fuente de apoyo fantástica para la nueva Asesora Principal. La puesta en común de información y el diálogo continuos con otros miembros del Panel han ayudado a aumentar la coherencia del asesoramiento y la orientación y a armonizar en mayor medida la interpretación de las políticas de aplicación entre los fondos y programas participantes. Puede obtenerse más información acerca de la labor del Panel en el informe del Secretario General relativo a las actividades de la Oficina de Ética ([A/71/334](#)), que abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2015 y el 31 de julio de 2016 y se presentó durante el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General.

39. UNICEF también participa en la reunión anual de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. Se trata de un foro excelente para intercambiar experiencias y desarrollar mejores prácticas. En 2016, la Asesora Principal participó en el foro e hizo una presentación en una mesa redonda sobre las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio y al reemplazo en la administración pública internacional y las cuestiones éticas conexas.

IX. Progresos en la aplicación de las recomendaciones de 2015

40. En relación con las recomendaciones contenidas en el informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2015, se han efectuado avances notables en todos los ámbitos: a) la Oficina de Ética entiende que todas las oficinas y divisiones están realizando un seguimiento de las tasas de compleción del curso sobre ética e integridad en UNICEF iniciado en 2015; b) a principios de 2017 se publicó una nueva encuesta mundial del personal que, entre otras cuestiones, trata los temas propuestos en las recomendaciones del informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2015; c) el Director Ejecutivo aprobó la política de conducta en favor de la protección y la salvaguardia de los niños, que se puso a disposición de todos los funcionarios a mediados de 2016 (véase el párrafo 20); y d) el Director de Comunicaciones y la Directora de Recursos Humanos aprobaron conjuntamente la nota orientativa sobre el uso de las redes sociales, que se puso a disposición de todos los funcionarios el 1 de febrero de 2017, poco después de que concluyera el período objeto del informe (véase el párrafo 21).

X. Observaciones

41. En términos generales, los funcionarios muestran un grado elevado de participación, aprecian su trabajo y están muy comprometidos con el mandato de UNICEF. No obstante, a fin de preservar ese alto grado de participación y buena voluntad, UNICEF debe seguir demostrando, a todos los niveles, su compromiso firme e inquebrantable con el fomento y el cuidado de una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas

y su credibilidad dentro y fuera del Fondo. Para defender de manera creíble y satisfactoria el fortalecimiento de la cultura de libre expresión de opiniones es necesario escuchar, incluso aunque en ocasiones implique escuchar, recibir y aceptar lo que pueden parecer “malas noticias”.

42. En ese contexto, los resultados de la nueva Encuesta Mundial del Personal de 2017 aportarán un marco con miras a seguir promoviendo la participación del personal y dar continuidad a los progresos efectuados a través de las iniciativas adoptadas desde la Encuesta Mundial del Personal de 2014. La Oficina de Ética también considera alentador que la División de Recursos Humanos esté estudiando en este momento el modo de ampliar la recogida de impresiones por calificadores múltiples en el marco del nuevo sistema de gestión de la actuación profesional.

43. Con tan solo dos puestos del Cuadro Orgánico (en 2016 se aprobó un tercero que se cubrió a principios de 2017) y un puesto del Cuadro de Servicios Generales para un mandato que abarca a poco menos de 12.000 funcionarios en todo el mundo, cabe decir que la Oficina de Ética es, en términos tanto relativos como absolutos, una oficina muy pequeña. Esto no significa que no sea capaz de contribuir con eficacia al logro de su mandato; sin embargo, su éxito depende de la colaboración estrecha con las partes interesadas pertinentes de todos los niveles de la organización, y del apoyo de estas, así como de su capacidad para crear sinergias a partir de dicha colaboración. En el período que abarca el informe, la Oficina se benefició de la colaboración y el apoyo de la mayoría de las partes interesadas pertinentes. La Oficina de Ética está dispuesta y deseosa de proseguir su labor de divulgación y relación con otras partes interesadas internas pertinentes, con vistas a generar ese tipo de sinergias.
