

52. Uno de los principales logros de este período fue la preparación de un proyecto de Código de Ética para todo el sistema. El UNICEF dio amplia difusión al código y colaboró con la Asociación Mundial del Personal en la celebración de un intenso debate por Internet sobre el proyecto de código. Los principales elementos de este debate fueron llevados a la Comisión para su inclusión en el proyecto final.

53. La participación en el Comité ha resultado muy útil para la Oficina de Ética del UNICEF por varias razones. En primer lugar, aporta una comunidad experta de pares en el sistema de las Naciones Unidas que se enfrentan a cuestiones similares; esto ayuda a fortalecer el trabajo de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas al aportar asesoramiento de calidad. En segundo lugar, su labor de creación de normas para todo el sistema de las Naciones Unidas ayuda a asegurar que los funcionarios del UNICEF estén firmemente ubicados como parte de la administración pública internacional, con las mismas normas y políticas de ética. En tercer lugar, la colaboración entre los organismos engendrada por la participación en el comité ya ha beneficiado a los miembros; por ejemplo, al compartir el material de capacitación del UNFPA. Por último, como todos los miembros tienen antecedentes diversos, los conocimientos aportados por los diferentes miembros mejoran la competencia de todos.

Conclusiones y recomendaciones

54. En su primer año la Oficina de Ética se centró fundamentalmente en la administración de los aspectos de presentación de información financiera, al tiempo que daba pasos importantes para dejar sentados otros elementos esenciales del programa. Ello incluyó la capacidad de examen de las declaraciones, desde directrices para el examen, hasta un sistema para acometerlo, así como una mejora del sistema de presentación y análisis. A partir de 2010, un programa de divulgación de información financiera más completo y robusto contribuirá a la reducción de los riesgos que enfrenta la organización, y constituirá también una vía importante para ayudar a los funcionarios a tener presente a la Oficina de Ética y tener más conciencia de cómo puede ayudarles.

55. La capacitación presencial contribuyó al logro de varios objetivos de la Oficina de Ética. Informó al personal sobre las normas, dando información sobre cómo obtener protección o asesoramiento. Al mismo tiempo, permitió al Asesor Principal conocer las áreas de política y procedimientos en las cuales se necesitan directrices que mejoren el comportamiento ético en la organización. La capacitación en línea contribuirá a ello en forma muy importante.

56. Resulta claro que la inclusión más explícita de un debate sobre la ética a todos los niveles, encabezada por los directores y representantes en los países, debe ser un elemento importante del programa en los próximos años.

46. Visto desde el lado del usuario, el formato nuevo será accesible por Internet y se ensayará en los sitios distantes en los cuales se exige a los funcionarios presentar declaración. Como se tratará de un formulario en línea, el número de errores en el llenado de los formularios y en su presentación se verá significativamente reducido.

47. Con estas mejoras, el ciclo de presentación de declaraciones en 2010 quedará coordinado con el ciclo de otras partes del sistema de las Naciones Unidas.

Protección del personal contra las represalias

48. Uno de los fines de la Oficina de Ética es desempeñar un papel clave en la protección de los funcionarios contra las represalias por haber a) informado sobre casos de fraude u otras faltas de conducta, b) presentado información de buena fe sobre presuntas actuaciones indebidas, o bien c) cooperado con una auditoría, inspección u otra actividad de supervisión debidamente autorizada. Es deber del Asesor Principal recibir quejas sobre represalias y llevar a cabo un examen inicial para determinar si la queja puede ampararse en el marco de la política sobre la protección contra las represalias. Entre los criterios se incluye a) si el funcionario estaba involucrado en una actividad para la cual sería posible extender protección; b) si hubo represalias, o una amenaza de represalias; y c) si existe evidencia *prima facie* de que la actividad protegida fue un factor coadyuvante que causó la acción que presuntamente constituye represalia o amenaza de represalias.

49. Durante el período que abarca el informe se registraron 12 solicitudes de protección contra represalias. De su examen resultó que ocho escapaban al mandato directo de la Oficina de Ética. De un análisis de cada uno de estos casos, incluido un análisis de los criterios de la política de protección contra las represalias, surgió que la mayoría de estos casos estaban relacionados con temas que podían manejar mejor la División de Recursos Humanos o la Oficina del Ombudsman, o ambos. Se aconsejó por lo tanto a los funcionarios que plantearan su inquietud ante estas oficinas. En uno de los casos un funcionario deseaba informar de una posible falta de conducta, y se le derivó al Departamento de investigaciones. El funcionario no había sufrido represalias, pero le preocupaba que pudiera ocurrir. El Asesor Principal ha seguido periódicamente el caso del funcionario.

50. Cuatro de los casos planteados ante la Oficina de Ética justificaban un análisis en profundidad. En tres de los casos no se pudo determinar la existencia de represalias causadas por una actividad protegida, y así se notificó a los funcionarios. En uno de los casos sí pareció que un funcionario había participado en actividades protegidas y que estaba sufriendo represalias. Aún después de un análisis exhaustivo y la aclaración de la política sobre protección, el funcionario se negó a presentarse abiertamente de manera que el caso pudiera ser investigado, pero pidió que se compartiera parte de la información presentada. Esta información fue compartida con la Dependencia de Investigaciones. Se ha realizado un seguimiento periódico para examinar la situación del funcionario.

Comité de Ética de las Naciones Unidas

51. El Comité de Ética de las Naciones Unidas celebró 12 sesiones durante el período que abarca el informe. El UNICEF fue el anfitrión de dos de estos encuentros, y participó activamente en todos ellos.

a los funcionarios que deban presentar declaración; y definirá más claramente las restricciones al compartir información contenida en las declaraciones de divulgación con fines de indagación.

42. La selección del personal que debe presentar una declaración debe ser normalizada para toda la organización, y es necesario seguir perfeccionando las directrices. El UNICEF tiene una proporción relativamente elevada de funcionarios (alrededor del 23%) que deben presentar declaración. Esto es comparable a la proporción correspondiente al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el UNFPA, pero considerablemente superior a la de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados o el Programa Mundial de Alimentos. A principios de 2009 se realizó un análisis en consulta con la División de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría Interna y la Oficina del Director Ejecutivo de las maneras de reducir el número de funcionarios que presentan declaración, y se enviaron nuevas directrices a los jefes de oficina. Sin embargo, el número de funcionarios designados se mantuvo constante con respecto a años anteriores.

Mejoras al sistema

43. El sistema para registrar y llevar una base de datos de las declaraciones de divulgación financiera se elaboró en 2007, con el fin de cumplir con las necesidades inmediatas de creación del programa. El sistema se basa en el sistema original de la Secretaría de las Naciones Unidas, y utiliza un formulario en Microsoft Word que los funcionarios deben telecargar a una base de datos segura. A principios de 2009 se realizaron algunas mejoras importantes, particularmente en lo que hace a la gestión de carga de nombres en la base de datos, y a una capacidad más flexible y segura para telecargar los formularios, así como una capacidad de análisis automático de los formularios.

44. A juzgar por el volumen considerable de la correspondencia, aún antes de comenzar el examen resulta claro que es preciso mejorar varios aspectos del sistema: la gestión y actualización de los nombres de los funcionarios y los enlaces con el sistema de información de la gestión de recursos humanos; formatos que sean más fáciles de manejar para el personal, y que cuenten con comprobaciones lógicas que eviten numerosos errores así como la posibilidad de omitir datos; y recordatorios automatizados, así como un análisis de quién ha presentado declaración, por cargo y por lugar de destino. La Oficina de Ética está trabajando en estrecha colaboración con la División de Soluciones y Servicios Tecnológicos para asegurar que esté disponible un sistema nuevo para el ciclo de presentación de declaraciones de 2010.

45. Algunas de las mejoras previstas incluyen vincular la base de datos de funcionarios que presentan declaración al sistema de información sobre recursos humanos. Esto posibilitará la creación de la lista anual en base a criterios definidos, con lo cual mejorará la normalización a nivel de oficinas, niveles y funciones. También ha de permitir reducir el número de funcionarios que deben presentar declaración, al eliminar más personal subalterno con escasas responsabilidades de toma de decisiones y centrarse en aquellos que son responsables de resultados. Habrá mayor capacidad de análisis de la información al nivel agregado, lo cual facilitará el examen de los documentos. Esto también posibilitará un seguimiento más rápido y preciso en el análisis de quién responde y quién no presenta la declaración.

declaraciones. Cuando se inició el programa de divulgación, no era intención examinar las declaraciones. Sin embargo, se ha instaurado un procedimiento para el examen de las declaraciones —como resultado de un estudio de las mejores prácticas del sector público y el privado, y del debate en el Comité de Ética de las Naciones Unidas— a fin de armonizar prácticas con los demás fondos y programas. Se han redactado proyectos de directrices pormenorizadas para el estudio y análisis de las declaraciones de divulgación financiera; se contrató a una empresa consultora con experiencia en este sector; y se han desarrollado procedimientos para el examen. Estas directrices toman en cuenta experiencias recientes y conflictos reales, investigados durante los últimos años por el UNICEF.

38. El estudio, realizado a principios de 2010, analizó las declaraciones de divulgación disponibles de los años 2007 a 2009, de conformidad con las mejores prácticas y con el fin de reducir cualquier riesgo para la organización. Los principales objetivos del examen fueron, en primer lugar, determinar si las declaraciones fueron presentadas en forma correcta y completa; luego, analizar las maneras de verificar si el integrante del personal tiene algún compromiso —financiero o de otra naturaleza— que entra en conflicto o parecería estar en conflicto con su condición de funcionario público internacional, o con sus funciones en la organización. En base al resultado del examen, la Oficina de Ética tomará contacto con el funcionario correspondiente para pedir la información faltante y, de ser necesario, lo asesorará sobre la mejor manera de manejar un conflicto de intereses potencial o real para bien del UNICEF y del funcionario. Las opciones a considerar incluirán que el funcionario elimine todo conflicto de intereses, potencial o real; que se deshaga de activos; o que renuncie a actividades fuera de la Organización. En algunos casos cabe aconsejar a los funcionarios que se abstengan de ciertas responsabilidades oficiales.

39. Se espera que el examen de la estrategia centrada a nivel de distrito rinda informes estadísticos completos para que la Oficina de Ética se pueda centrar en las áreas y oficinas en las cuales se necesita ahondar el trabajo. El examen orientará también las políticas sobre conflictos de intereses, actividades fuera de la Organización y obsequios. Las directrices para el estudio y el análisis de la divulgación de información financiera se actualizarán y perfeccionarán a la luz de las conclusiones de esta primera ronda de análisis.

40. Luego del examen de los años precedentes que se realizará a principios de 2010, se examinarán las declaraciones en forma anual. El presupuesto del bienio 2010-2011 prevé un funcionario de categoría P-3 cuya principal función será realizar estos exámenes, orientado por el Asesor Principal. El tema de la divulgación de información financiera y las mejores maneras de manejar estas declaraciones, formará parte del programa del Comité de Ética de las Naciones Unidas en 2010.

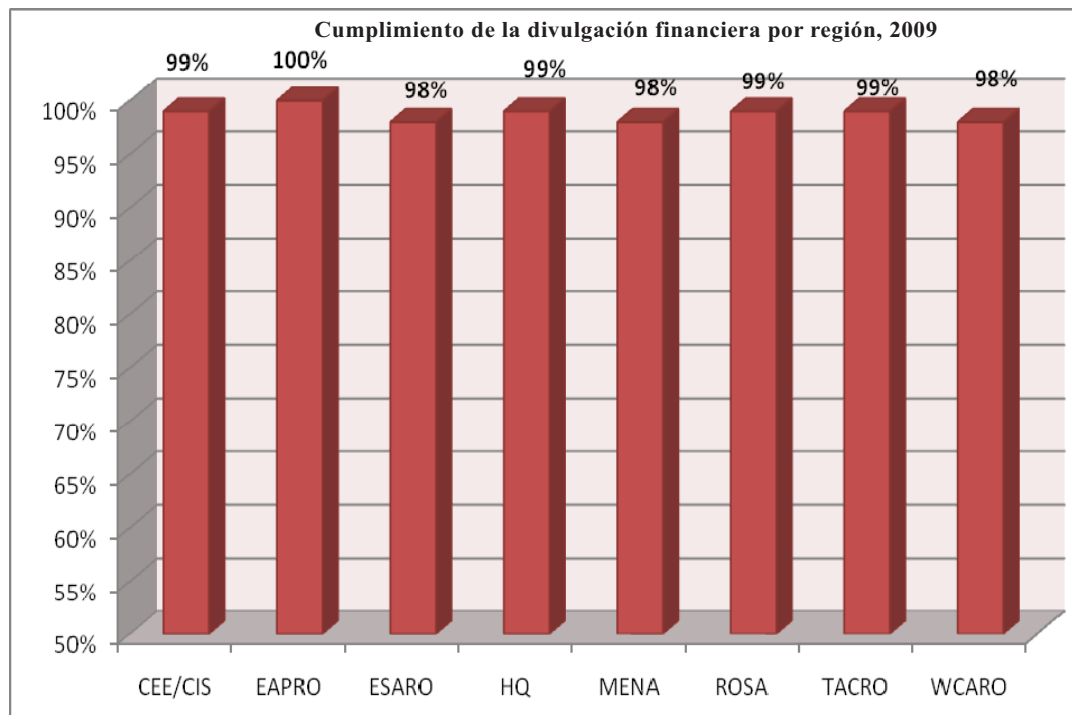
Política de divulgación de información financiera

41. La actual política del UNICEF sobre divulgación de información financiera, publicada en la Directiva Ejecutiva 2007-002⁴, se elaboró antes de la creación de la Oficina de Ética y se revisará a principios de 2010. La política que se proponga será más específica en cuanto a los funcionarios que deben presentar declaración; autorizará al Asesor Principal a seleccionar, en cooperación con los jefes de oficina

⁴ Directiva Ejecutiva del UNICEF sobre declaraciones de la situación financiera y las declaraciones de interés, de 26 de febrero de 2007 (CF/EXD/2007-002).

ellos gestionan suministros o administran oficinas), el nuevo sistema de divulgación de información financiera tendrá que ser fácilmente utilizable por ellos. Se necesitan esfuerzos de extensión adicionales para que comprendan bien las razones que subyacen al programa.

35. Además, de los funcionarios que no presentaron la declaración, el 81% está en países en los cuales el inglés no es la lengua de trabajo. Esto se superpone con la razón previamente aducida, e indica también que la disponibilidad de materiales en otros idiomas oficiales de trabajo reviste importancia crítica, al igual que la promoción continua.



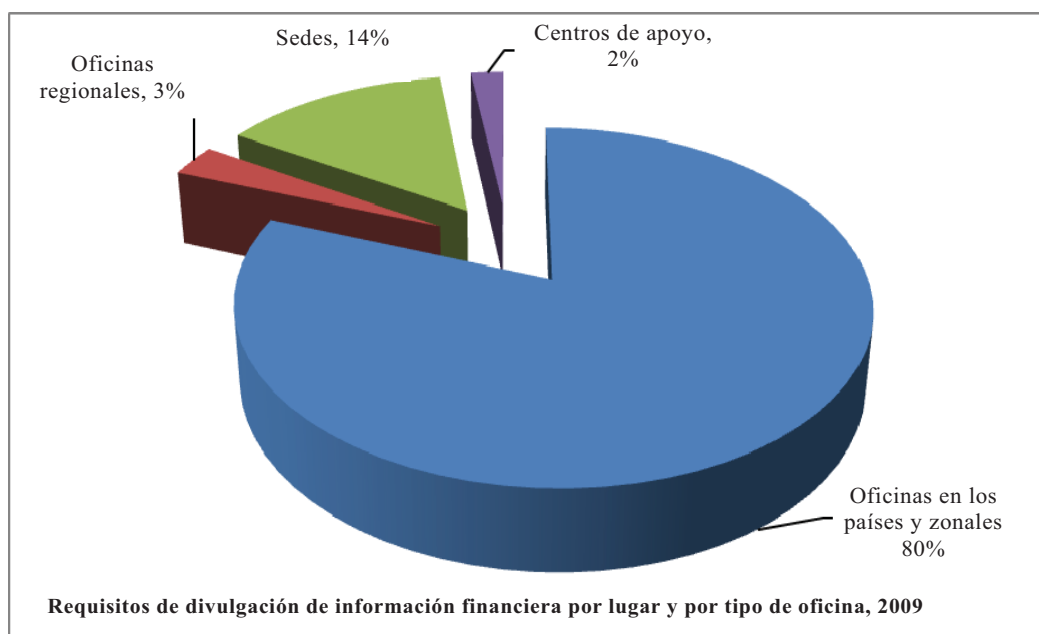
Abreviaturas:

CEE/CIS	Europa central y oriental/Comunidad de Estados Independientes
EAPRO	Oficina regional para Asia Oriental y el Pacífico
ESARO	Oficina Regional para África Oriental y Meridional
HQ	Sede
MENA	Oriente Medio y África Septentrional
ROSA	Oficina Regional para Asia Meridional
TACRO	Oficina Regional para América y el Caribe
WCARO	Oficina Regional para África Occidental y Central

36. Los nombres de los funcionarios que no cumplieron con lo previsto en el programa en 2009, fueron enviados a la División de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias. También se notificó a los jefes de oficina y de oficina regional, según el caso.

Examen de las declaraciones de divulgación

37. Como el programa de divulgación de información financiera precedió a la creación de la Oficina de Ética, no se ha realizado aún un examen de las



Cumplimiento

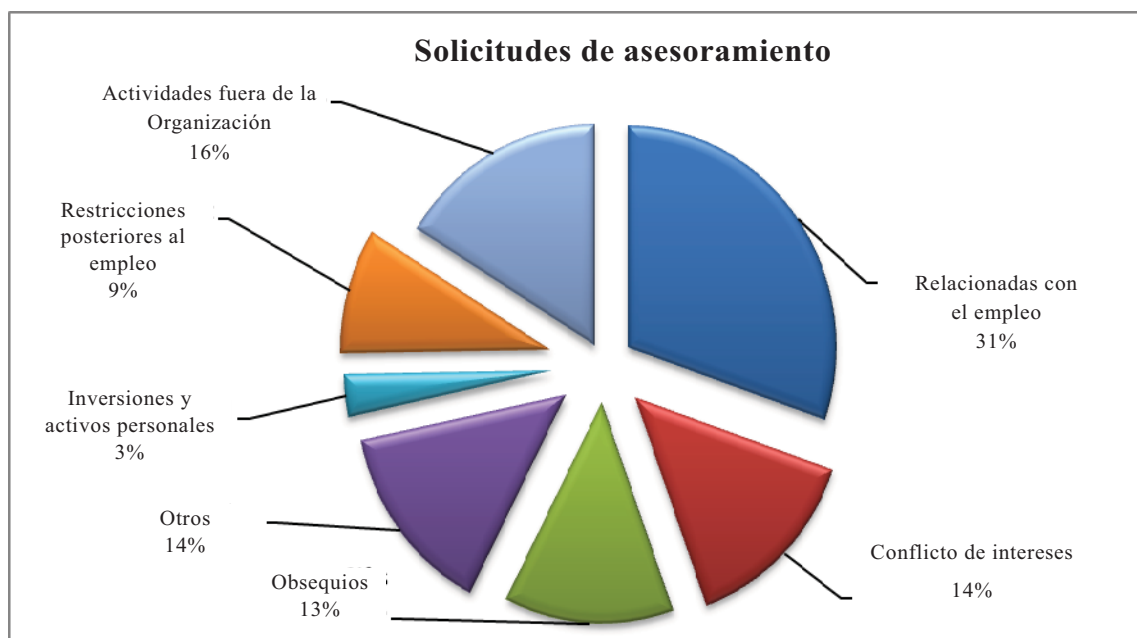
33. La Oficina de Ética realizó intensos esfuerzos en 2009 para aumentar el cumplimiento de las obligaciones respecto del programa de divulgación financiera. Se enviaron numerosos recordatorios al personal y eventualmente a los supervisores; cada actividad de capacitación y reunión informativa incluyó un análisis de las razones del programa y de la estricta seguridad con que se guarda la información; también se brindó orientación y se enviaron respuestas a consultas en español, francés e inglés.

Año	Número de funcionarios que deben declarar	Número de declaraciones presentadas	Cumplimiento (porcentaje)
2007	2 545	2 106	83
2008	2 556	2 141	84
2009	2 536	2 511	99

34. Es útil realizar un análisis del personal que demoró su respuesta o no cumplió con los requisitos:

a) Todo el personal de las categorías superiores (D-1 o D-2) y todos los Representantes cumplieron con el programa. La mitad de los funcionarios que no cumplieron pertenecían al cuadro orgánico, y la otra mitad al cuadro de servicios generales a nivel del país.

b) Del personal que no presentó declaración alguna, el 54% estaba en suboficinas en el país en las cuales se estaba pasando una situación compleja de emergencia. Hasta cierto punto, el incumplimiento se debió a dificultades de comunicaciones. Ello llevó a la División de Soluciones y Servicios de Tecnología de la Información a desarrollar una metodología para un sistema de presentación más sencillo. Como estos funcionarios están comprendidos en las directrices (muchos de



Programa de divulgación de información financiera

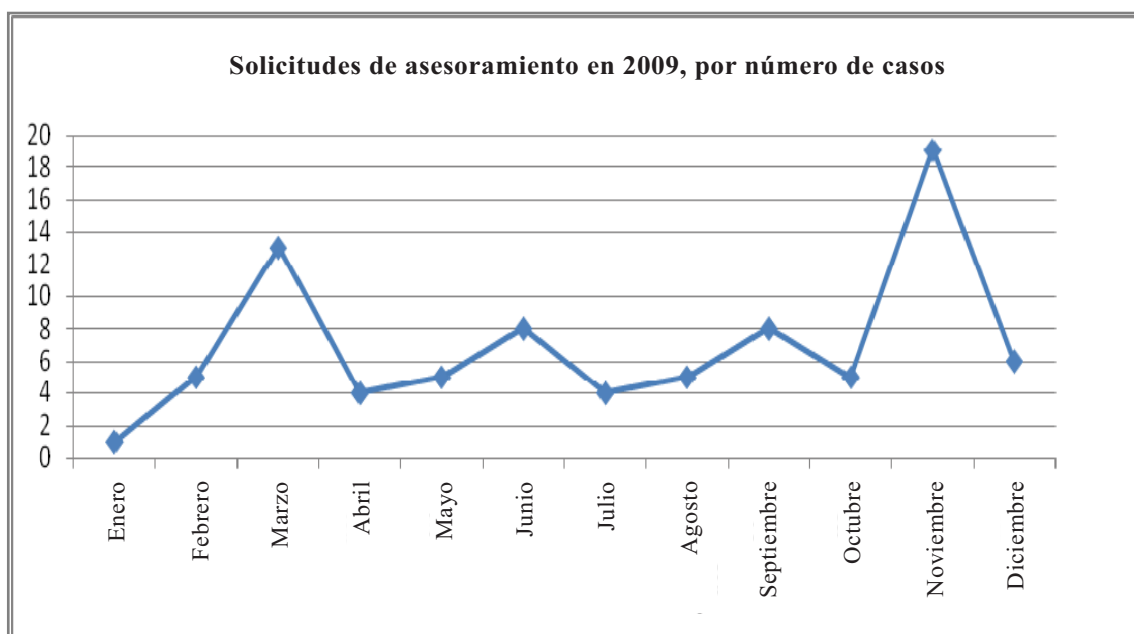
30. La Oficina de Ética gestiona y administra el programa de divulgación financiera del UNICEF, el cual constituye un medio de gestionar los riesgos de la organización y mejorar la confianza pública en su integridad. En el marco de este programa, algunos miembros del personal declaran sus activos, pasivos y actividades fuera de la Organización, que son examinados por la Oficina de Ética. Este proceso, tanto la declaración de estos compromisos por parte del personal, como el análisis subsiguiente al que son sometidos, ayuda a asegurar que el personal evita los conflictos de intereses en el cumplimiento de sus funciones oficiales que podrían poner en jaque la objetividad y eficacia de su trabajo, y disminuir la confianza del público en la organización.

31. El programa de divulgación de información financiera del UNICEF comenzó a funcionar en 2007, a raíz de la publicación de la Directiva Ejecutiva 2007-002², conforme lo ordenado por el Secretario General en ST/SGB/2006/6. Todos los directores de categoría D-1 y D-2 están obligados a presentar una declaración, así como los funcionarios cuya principal ocupación está relacionada con suministros y adquisiciones, que gestionan las inversiones de la organización, o que tienen acceso directo a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones. Las declaraciones de divulgación se guardan bajo condiciones seguras y, hasta la fecha, sólo el Oficial de Ética ha tenido acceso a su contenido.

32. Aunque el programa ya está transcurriendo su tercer año, solo a partir de 2009 se gestiona el proceso a tiempo completo³. Es decir, la educación y la promoción intensivas necesarias para el éxito del programa están disponibles solo desde el año pasado.

² Directiva Ejecutiva del UNICEF sobre declaraciones de la situación financiera y las declaraciones de interés, de 26 de febrero de 2007 (CF/EXD/2007-002).

³ En 2007 no había Oficina de Ética y el titular no asumió el cargo hasta mediados de agosto de 2008.



28. Además de las solicitudes formuladas específicamente en el contexto del programa de divulgación de información financiera, que se tratan por separado a continuación, el tema principal de preocupación guarda relación con cuestiones relacionadas con la labor del UNICEF. La mayoría de estas consultas está relacionada con cuestiones de ética en las relaciones interpersonales, y está claro que se necesita más capacitación para supervisores sobre cómo manejar tales cuestiones, y para la concienciación del personal.

29. Otras áreas de importancia relacionadas con la conducta de los funcionarios públicos internacionales que surgen en proporciones similares son: las actividades fuera de la Organización, los obsequios y los conflictos de intereses. Estas son consultas que están fuera del alcance del sistema de divulgación de información financiera. Como las informaciones presentadas no han sido examinadas hasta la fecha, es probable que el número de consultas en estas áreas aumente sustancialmente cuando el personal superior comprenda que la organización está haciendo mayor hincapié en el cumplimiento de estas importantes normas de comportamiento de sus funcionarios, con vistas al bienestar de la organización y a conservar la integridad del personal.

23. En todas estas actividades hubo gran participación de los concurrentes, y hacen amplio uso de ejercicios interactivos utilizando estudios de casos y otras metodologías. Especial importancia reviste un ejercicio en el cual se utiliza el Juramento del Cargo como base para un examen de los beneficios de que disfrutan y las restricciones a que están sujetos los funcionarios públicos internacionales, y que ha demostrado ser una manera memorable de examinar conflictos de interés, relaciones con los Estados Miembros, el empleo fuera de la Organización y otras cuestiones delicadas.

24. Durante 2009 la Dependencia de Investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna dirigió conjuntamente la capacitación a nivel de país en el Pakistán, la India y Bangladesh.

Módulos de capacitación para grupos específicos

25. Las capacitaciones presenciales y la participación en equipos de gestión regional han ayudado a centrar las necesidades de módulos de capacitación. Las esferas prioritarias que han surgido indican la necesidad de capacitar al personal superior acerca de: a) cómo manejar cuestiones delicadas de ética; b) cómo asegurar que en la oficina reine un espíritu que favorece el comportamiento ético; y en particular, c) los vínculos entre la buena gestión y un mejor comportamiento ético. Otras esferas prioritarias que han surgido a partir de estas actividades, incluyen la necesidad de una capacitación duradera con amplia participación para el personal de suministros, basada en lo posible en estudios de casos reales, y de materiales que se puedan utilizar, a lo largo del tiempo, a nivel local.

26. Además de completar la preparación de los materiales para capacitación en línea, lo cual es prioritario, se están preparando materiales para personal superior y para personal de suministros. Se incorporará al plan de capacitación la utilización de WebEx y de otras técnicas remotas para los ensayos previos de los materiales y para llegar a un número mayor de funcionarios. La participación en los equipos de gestión regional y en otras reuniones reglamentarias permitirá también llegar de la manera más eficaz al mayor número de funcionarios.

Asesoramiento y orientación

27. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética recibió 99 solicitudes de asesoramiento de personal de todas las categorías. Las solicitudes se incrementaron notablemente al iniciarse el programa de divulgación de información financiera, así como inmediatamente después de las sesiones intensivas de capacitación en el terreno. Esto señala que existe una necesidad latente de asesoramiento en cuestiones de ética, y que cuando el personal sabe que hay recursos disponibles los utiliza.

Sitios web

18. Se ha desarrollado un sitio web para la intranet del UNICEF utilizando la nueva rúbrica, ICON. El sitio presenta información sobre ética, constituye un acceso fácil en una sola etapa a las reglas, los reglamentos y las políticas relacionadas con cuestiones de ética y comportamientos éticos, y presenta materiales de ayuda para quienes estén preparando la divulgación de información financiera. Gran parte del material está disponible en español, francés e inglés.

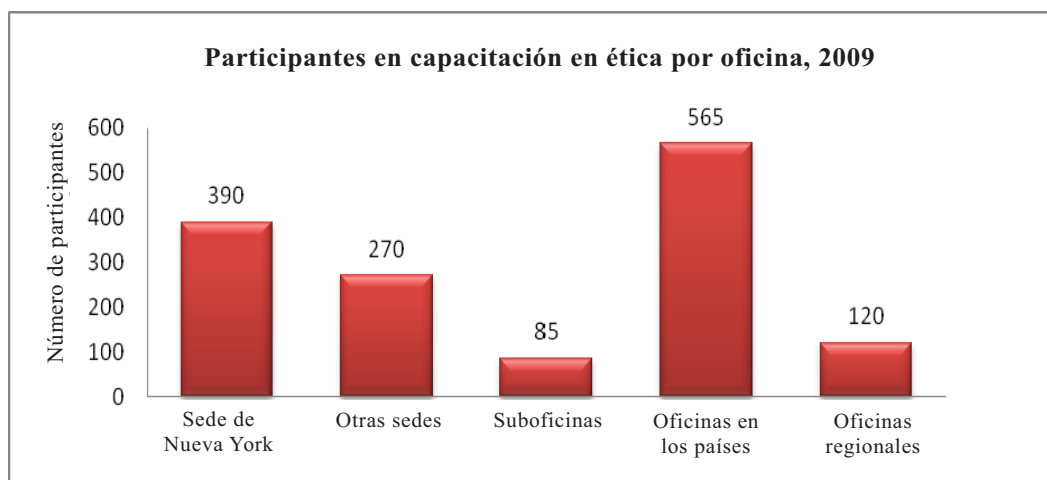
19. Además, los planes para este sitio prevén la preparación de artículos sobre las mejores prácticas en el UNICEF, incluidas las oficinas que han incorporado temas de ética en el orden del día de las reuniones del personal y del equipo directivo en el país. Esto incluirá debates interactivos a los cuales podrá contribuir todo el personal.

20. Este sitio ha funcionado en forma parcial desde mediados de 2010, comprendido el período de presentación de las divulgaciones de información financiera, y su utilidad queda demostrada por el número de visitas que ha recibido.

21. En base a este sitio intranet ahora se están preparando páginas de ética para el sitio Internet del UNICEF. Incluirán material adicional para consultores y contratistas sobre la protección contra las represalias, así como políticas vinculadas al comportamiento ético, por ejemplo, las políticas sobre hostigamiento y abuso de poder. Estará también disponible en diversos idiomas.

Capacitación presencial

22. Durante el período que abarca el informe se recibieron 52 solicitudes de capacitación, sea de materiales, de capacitación presencial de reuniones informativas. En respuesta a ello se realizaron 29 sesiones de capacitación y de información, que duraron entre 90 minutos y 1 día y que alcanzaron a unas 1.400 personas, es decir, la octava parte del personal del UNICEF. Entre las sesiones se contaron una reunión informativa en la sesión inaugural de los representantes ante la Asociación Mundial del Personal; numerosas sesiones en la Sede de Nueva York; y sesiones en Copenhague, cinco oficinas en los países y con tres equipos de gestión regionales.



b) Una implementación mejor y más oportuna del sistema de evaluación de la actuación profesional. Muchas de las quejas y solicitudes que llegan a la Oficina de Ética se deben al fracaso de las conversaciones entre el personal y los supervisores. Se espera que el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional ayude a aliviar este problema.

13. Estas áreas se confirman en las conclusiones del informe de auditoría sobre los procesos para la promoción de la ética y los valores del UNICEF en las oficinas en los países, en el cual se examinó hasta qué punto el personal de las oficinas en los países comprende las normas éticas y los valores del UNICEF, así como su comprensión de cómo obtener asesoramiento o resolver dilemas éticos e informar sobre casos de falta de conducta. El informe de auditoría halló deficiencias significativas en la promoción de la ética y los valores del UNICEF en las oficinas en los países que se muestrearon. La auditoría formuló una serie de recomendaciones a las oficinas en los países acerca de cómo mejorar el clima ético general. La Oficina de Ética está trabajando con la Oficina de Auditoría Interna mientras desarrolla materiales para capacitación y concienciación, así como en las políticas y procedimientos pertinentes al entorno ético.

14. Por último, se prestó considerable atención a la elaboración de políticas a través de la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas durante el período abarcado por el informe. Ello incluyó: a) participar activamente en la redacción de un código de ética para todo el sistema; b) contribuir a la implementación de elementos esenciales de protección contra las represalias en todo el sistema de las Naciones Unidas; y c) contribuir al análisis de las políticas sobre divulgación de información financiera.

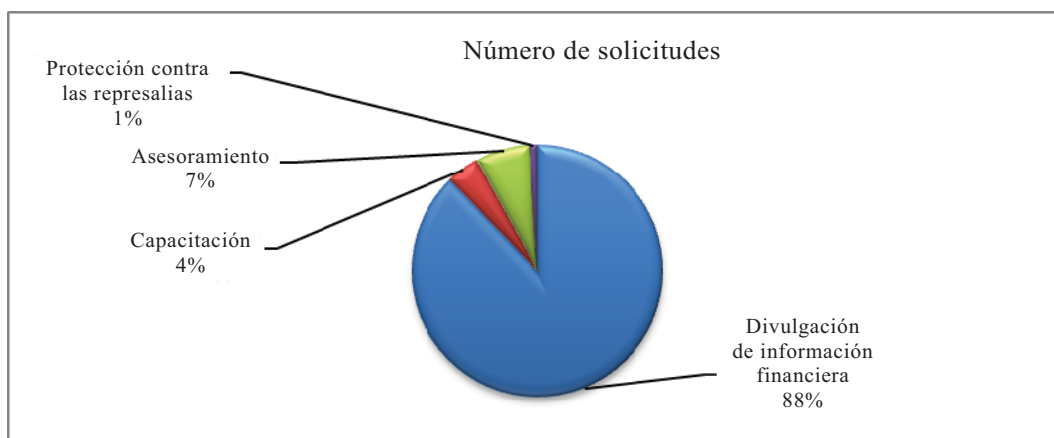
Capacitación, formación y extensión

15. La creación de un entorno más consciente de la ética es una de las responsabilidades clave de la Oficina de Ética, para lo cual deberá inculcar en el personal las normas éticas y las expectativas respecto a su comportamiento.

16. En el contexto de la preparación del presupuesto bienal para 2010-2011 se elaboró una estrategia de extensión que optimizara el uso de los recursos disponibles. Existen cuatro principales esferas de concentración: a) capacitación obligatoria en línea; b) un sitio web que permita el acceso a numerosos materiales que indiquen las mejores prácticas y otros materiales de motivación; c) módulos de capacitación centrados en grupos específicos, tales como personal de suministros o directores en los países; y d) capacitación presencial.

Capacitación en línea

17. La capacitación en línea obligatoria es una de las formas más importantes de crear un entorno con mayor conciencia ética. La Oficina de Ética ha examinado los materiales disponibles, y ha decidido adaptar el curso de capacitación en línea que está usando el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Se revisó el guión, con ayuda de personal temporario, para que tomara en cuenta las prioridades del UNICEF y los principales desafíos éticos que enfrenta, y para adaptar las referencias al sistema del UNICEF. Ya ha comenzado el proceso para seguir transformando el curso en materiales de capacitación, y para poner en marcha el curso de capacitación.



9. Durante el período que se examina la Oficina de Ética trabajó en estrecha colaboración con la División de Recursos Humanos (en particular, la Oficina del Director y la Sección de Política y Derecho Administrativo); la Oficina de Auditoría Interna (en particular, la Dependencia de Investigaciones); y la Asociación Mundial del Personal.

Establecimiento de normas y apoyo normativo

10. Una de las funciones principales de la Oficina de Ética es el prestar asesoramiento y orientación sobre políticas y prácticas, de manera que estas características medulares contribuyan a mantener normas éticas elevadas en toda la organización. Se asesora a funcionarios de todas las categorías.

11. Durante el período abarcado por el informe, el Asesor Principal contribuyó a la reformulación de varias políticas, en colaboración con la División de Recursos Humanos, entre ellas una revisión de la política sobre hostigamiento, hostigamiento sexual y abuso de autoridad, y un nuevo borrador sobre actividades externas y regalos no previstos.

12. En el curso del primer año, y a través de la participación en equipos de gestión regionales, conversaciones con la Asociación Mundial del Personal, y amplias conversaciones con funcionarios de todas las categorías, han surgido varias cuestiones que hacen necesario aclarar o aplicar mejor la política correspondiente. Entre ellas se cuentan elementos relacionados con las prácticas de gestión, con la toma de conciencia y la implementación en lo que se refiere al Reglamento y Estatuto del Personal y a las normas de conducta en la administración pública internacional, y con la promoción de la sensibilización intercultural para mejorar el respeto mutuo en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos:

a) Se necesita una conciencia mucho mayor en cuanto a las políticas sobre empleo fuera de la organización, conflictos de intereses y obsequios. Esto incluye una mayor conciencia por parte de los supervisores, para que puedan orientar al personal y adoptar decisiones según corresponda;

Actividades principales

5. La presentación de un informe anual es un componente indispensable de las responsabilidades fundamentales del Asesor Principal. El presente primer informe abarca, en forma excepcional, el período del 15 de agosto de 2008 al 31 de diciembre de 2009. En el futuro se presentarán informes que abarquen el año calendario. Según se dispone en ST/SGB/2007/11, se presentó en primer lugar al Comité de Ética de las Naciones Unidas para que lo revisara y formulara recomendaciones, las cuales fueron incorporadas al informe final subsiguientemente presentado al Director Ejecutivo del UNICEF. Los futuros informes anuales seguirán igual pauta.

6. Durante el período que se examina la principal actividad —en cuanto al tiempo dedicado por el personal— fue la gestión y administración del programa de divulgación de información financiera. Las actividades desarrolladas se describen pormenorizadamente a continuación, y comprenden: a) administración del sistema durante el año de presentación de información financiera de 2009, incluida la introducción de algunas mejoras junto con la División de soluciones y servicios tecnológicos del UNICEF; b) promoción y apoyo al personal que deba presentar información; c) gestión del desarrollo de un sistema mejorado para utilizar a partir de 2010, incluidas las revisiones del sistema de políticas para la presentación de información; y d) desarrollo de un nuevo sistema para el examen de toda la información presentada, incluida la formulación de directrices para el examen y el análisis de la información.

7. Entre las demás actividades, por orden de tiempo dedicado, se cuentan: a) la capacitación, en particular la creación y presentación de contenidos para capacitación presencial y el desarrollo de un guión para la capacitación en línea; b) la participación en el Comité de Ética de las Naciones Unidas; c) el asesoramiento al personal; d) la respuesta a solicitudes de protección contra las represalias; y e) la elaboración de políticas.

8. Durante el período que se examina se recibieron, en total, 1.240 solicitudes. Entre ellas se contaban solicitudes de asistencia para la divulgación de información financiera, asesoramiento en materia de ética, de protección contra las represalias y de capacitación. Cada solicitud es, de hecho, un legajo, que en la mayoría de los casos consta de varias interacciones. Esto resulta particularmente cierto en cuanto a las aclaraciones sobre el programa de divulgación de información financiera y las solicitudes de protección contra las represalias. Algunas de estas solicitudes resultaron bastante complejas y exigieron considerables recursos de investigación y de tiempo dedicado por los funcionarios.

Cesación de la Oficina

1. La Oficina de Ética del UNICEF se estableció en diciembre de 2007 tras la publicación del boletín del Secretario General sobre aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado (ST/SGB/2007/11), con el mandato que sigue para el Asesor Principal sobre Ética. Comprende seis esferas principales:

a) *Asesoramiento a la administración en materia de políticas y procedimientos.* El Asesor Principal proporciona orientación en materia de políticas, procedimientos y prácticas para que refuercen y promuevan las normas éticas exigidas en la Carta de las Naciones Unidas.

b) *Prevención y extensión a través de la capacitación y las comunicaciones internas.* Significa crear oportunidades de orientación y aprendizaje para concienciar continuamente al personal acerca de las normas éticas y de comportamiento esperadas.

c) *Asesorar al personal.* Incluye la orientación ante cuestiones y consultas específicas en materia de políticas y prácticas relacionadas con la ética, incluidos los conflictos de intereses, la divulgación de información financiera y la protección contra las represalias.

d) *Servir como centro de coordinación para las quejas por represalias.* Los funcionarios que soliciten protección contra las represalias se dirigirán al Asesor Principal, quien determinará en primera instancia si se está ante un caso plausible de represalias o de amenaza de represalias. De determinarse tal cosa, se remitirá el caso a la Oficina de Auditoría Interna a fin de que se investigue más a fondo.

e) *Divulgación de información financiera.* El Asesor Principal tiene a su cargo el desarrollo estratégico y la implementación del programa de divulgación financiera del UNICEF.

f) *Informes.* El Asesor Principal redacta y presenta un informe anual al Director Ejecutivo, el cual incluye el número y la naturaleza general de los asuntos elevados a la Oficina de Ética, así como cuestiones de ética sistemáticas que se hayan encontrado dentro del UNICEF.

2. En noviembre de 2007 se nombró un Asesor de Ética interino en un cargo de categoría D-1, que depende directamente del Director Ejecutivo. Tras una búsqueda que abarcó el mundo entero, se contrató a un Asesor de Ética que asumió el cargo de junio a agosto de 2008. El titular actual asumió el cargo a mediados de agosto de 2008.

3. En noviembre de 2008 entró en funciones un asistente, en un cargo de categoría G-5. Durante cuatro meses se prestó asistencia adicional con la contratación de un funcionario superior jubilado, con amplia experiencia en operaciones.

4. Para el bienio 2010-2011 se ha creado el puesto de Especialista en Ética, de categoría P-3, y actualmente se está financiando asistencia a corto plazo con cargo a ese puesto¹. También se ha creado un cargo de oficial subalterno del cuadro orgánico.

¹ Desde entonces, el puesto fue llenado en 2010.



Consejo Económico y Social

Distr. general
13 de julio de 2010
Español
Original: inglés

Información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Segundo período ordinario de sesiones de 2010

7 a 9 de septiembre de 2010

Tema 9 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF

Resumen

La Oficina de Ética del UNICEF, creada en diciembre de 2007, tiene a su frente al Asesor Principal sobre Ética. El Asesor Principal presenta un informe anual al Director Ejecutivo acerca de asuntos que se señalaron a la atención de la Oficina de Ética, así como cuestiones de ética sistemáticas dentro del UNICEF.

Este primer informe de la Oficina de Ética abarca el período del 15 de agosto de 2008 al 31 de diciembre de 2009. Se ha presentado al Comité de Ética de las Naciones Unidas para su examen y para obtener sus recomendaciones, las cuales se han incorporado. Durante el período que se analiza en este informe, la principal actividad fue la gestión y administración del programa de divulgación de información financiera.

* E/ICEF/2010/15.

