



Consejo Económico y Social

Distr. general
8 de abril de 2024
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2024

11 a 14 de junio de 2024

Tema 11 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2023

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF de conformidad con la sección 5.4 del 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](#)) y las decisiones de la Junta Ejecutiva del UNICEF 2010/18 y 2014/12.

El informe, el 15º que se presenta desde la creación de la Oficina de Ética del UNICEF, en diciembre de 2007, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En él se detallan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en las esferas de trabajo previstas en su mandato, a saber: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y a la administración del UNICEF; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. Además, se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos. De conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, también se presentan recomendaciones a la administración orientadas a seguir promoviendo una cultura ética y basada en valores.

El informe ha sido examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, según lo previsto en la sección 5.4 del 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](#)).

En la sección X se proporcionan elementos para un proyecto de decisión.

* [E/ICEF/2024/10](#).



I. Introducción y visión general

1. La Oficina de Ética, que trabaja con arreglo a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, apoya y fomenta una cultura ética y basada en valores y promueve la integridad y la rendición de cuentas en la protección de los niños del mundo, dentro del UNICEF, en todo el sistema de las Naciones Unidas y con asociados y comunidades. La labor de la Oficina de Ética tiene como objetivo prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y operacionales y para la reputación, aumentando de ese modo la credibilidad del UNICEF y las Naciones Unidas y la confianza que se deposita en ellos.

2. El presente informe, el 15º desde la creación de la Oficina de Ética del UNICEF, en diciembre de 2007, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En él se detallan las actividades, los logros y la repercusión de la Oficina de Ética en 2023 en cada una de las siguientes esferas del mandato: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y a la administración; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. También se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos.

3. La Oficina de Ética del UNICEF ha funcionado como oficina independiente con la dirección y la estructura actuales desde febrero de 2021 y, en sus dos primeros años, experimentó un crecimiento interanual considerable en el número de servicios de ética prestados en todo el UNICEF. En este período, también se ha consolidado con éxito como asociada y asesora de confianza de los miembros del personal y la administración del UNICEF de todas las categorías.

4. A finales de 2023, la Oficina alcanzó un nivel de madurez organizacional que puede apreciarse en la suma de las cifras totales de “alcance”, es decir, el número total de servicios de ética prestados (véase el cuadro 1). Al mismo tiempo, ha habido cambios notables en la naturaleza y la complejidad de algunos de los servicios que se solicitan a la Oficina. En el período que abarca este informe, la Oficina ha emprendido cambios estratégicos, y pasó de tramitar asuntos transaccionales, responder a la demanda de servicios y contabilizar productos a hacer hincapié en los resultados y la repercusión por distintos medios: i) haciendo coincidir los elementos de su programa y sus actividades con la repercusión buscada; ii) analizando y detectando las deficiencias de la cobertura y profundizando en los intercambios con los equipos para obtener los resultados deseados; y iii) estudiando y aplicando medidas que faciliten la detección temprana de riesgos éticos para prevenirlos proactivamente. Este cambio también ha conllevado concentrarse en ciertos equipos y oficinas concretos, tras haber realizado diagnósticos más profundos y análisis de las causas principales antes de colaborar con estos grupos.

5. Entre las actividades y los aspectos destacados de la Oficina de Ética durante el año que abarca el informe figuran los siguientes:

a) ***Mantener los niveles de calidad y servicio al hacer frente a una mayor complejidad.*** En 2023 el número de servicios prestados por la Oficina de Ética se mantuvo estable, en 1.400 servicios de ética (frente a 1.473 en 2022). En algunos de los tipos de servicios más complejos, entre ellos i) el asesoramiento confidencial en materia de ética, ii) la capacitación, divulgación y sensibilización, y iii) la gestión del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de

Intereses, hubo cambios considerables en el programa de trabajo, que han necesitado que se amplíe la colaboración y se aumenten los esfuerzos, sin que descienda la calidad de la prestación.

b) **Armonizar las políticas en materia de ética con las mejores prácticas.** Además de responder a las solicitudes de la administración, en 2023 la Oficina de Ética trabajó en dos políticas importantes relacionadas con la ética, a saber, la Política del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses y la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, con el objetivo de hacerlas coincidir con las mejores prácticas.

c) **Ampliar y profundizar la capacitación, la divulgación y la sensibilización.** Al tiempo que mantuvo números relativamente estables frente a los del año pasado en lo que respecta a la impartición de cursos de capacitación y los miembros del personal que recibieron servicios de ese tipo, la Oficina amplió su oferta de capacitación. Puso a prueba una iniciativa de apoyo a la región de América Latina y el Caribe a través de intercambios múltiples y coordinados para lograr repercusiones más profundas. También personalizó contenidos destinados a públicos específicos con el fin de fomentar el desarrollo de aptitudes para desenvolverse en el entorno laboral, por medios como cursos de capacitación dirigidos a los Paladines de la Ética y la Cultura sobre la iniciativa “Voice and Speak Up”, la organización de múltiples sesiones personalizadas con, por ejemplo, las Mujeres del Grupo de Programas (un grupo de afinidad compuesto por mujeres que ocupan puestos superiores y trabajan en todo el Grupo de Programas) y grupos de recursos para el personal, y la celebración de conversaciones facilitadas sobre confianza y diversidad, equidad e inclusión durante el Mes de la Ética con el Equipo de Cultura y Diversidad.

d) **Reforzar la capacidad de los Paladines de la Ética y la Cultura.** A medida que los Paladines de la Ética y la Cultura se fueron sintiendo más cómodos en sus funciones, la Oficina se centró en ayudarlos a ser facilitadores más eficaces y hacerse oír en el seno de su oficina mediante capacitación específica y otras formas de apoyo, especialmente en el período previo al Mes de la Ética.

e) **Seguir actuando como asesora de confianza.** En 2023, se produjo un aumento del 24,8 % (de 516 a 644) en los servicios relacionados con el asesoramiento confidencial en materia de ética. Las solicitudes de asesoramiento siguen correspondiendo principalmente a las categorías de gestión de conflictos de intereses, conflictos en el lugar de trabajo y cuestiones relacionadas con el entorno de oficina en general. Muchos de estos asuntos, en especial los de las últimas dos categorías, son complejos y requieren mantener un esfuerzo constante y trabajar en colaboración con las partes pertinentes y los interesados dentro del UNICEF. Por otra parte, resulta alentador que en casi dos tercios (65,1 %) de los casos el asesoramiento ético se haya dirigido a colegas de las oficinas en los países o regionales, frente a un 52,3 % en 2022 y un 38 % en 2021. Esto es un claro indicio de que, dada la estructura descentralizada de las operaciones del UNICEF, dar prioridad a las ubicaciones fuera de la sede en la divulgación y la capacitación ha dado resultados, lo que contribuye a mitigar la supuesta brecha entre la “ética en el centro” y la “ética en la periferia”.

f) **Mejorar las medidas de mitigación del riesgo.** Al igual que en años anteriores, el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses se cumplió en un 100 % y se gestionó de manera eficiente y eficaz en función de los costos. En 2023, la Oficina de Ética puso un empeño considerable en diseñar de forma conjunta una nueva plataforma electrónica y mejorar el sistema de tecnología de la información del Programa para reforzar el proceso de cara al futuro.

g) **Ofrecer protección contra las represalias.** Durante el examen de cinco denuncias formales de represalias en el marco de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la Oficina observó varios elementos clave que deberían revisarse en 2024, tras comparar con las políticas de otros organismos de las Naciones Unidas de actualización reciente.

h) **Colaborar estrechamente con todo el sistema de las Naciones Unidas.** Además de seguir colaborando de forma activa con las funciones de ética de los organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales, el Director de la Oficina de Ética se desempeñó como Presidente Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas. En cumplimiento de esta función, consideró la cifra récord de 18 solicitudes de revisión de casos en los que denunciantes de la Secretaría de las Naciones Unidas pedían que se revisaran las decisiones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas respecto de sus solicitudes de protección contra represalias.

6. Tomando nota de las normas y recomendaciones proporcionadas por la Dependencia Común de Inspección, la Oficina de Ética del UNICEF confirma su independencia orgánica en el período sobre el que se informa. Llevó a cabo sus actividades sin interferencias. Continuará vigilando los planteamientos de otras organizaciones y las recomendaciones de supervisión pertinentes para asegurarse de que mantiene unas prácticas sólidas en este sentido. A este respecto, es consciente de la decisión de la Junta Ejecutiva que promueve la comunicación directa e independiente con ella, siempre que sea necesario, y la observa con aprecio.

7. Como se muestra en el cuadro 1, en 2023 la Oficina de Ética prestó 1.400 servicios de ética en todo el UNICEF. Esta cifra es comparable a la del año anterior (1.473 en 2022) y es casi el triple de la de 2020 (555). Como se explica con detalle en el presente informe, se han producido cambios importantes relacionados con la naturaleza y la complejidad de algunos de los servicios que se solicitan a la Oficina: por ejemplo, han aumentado considerablemente las solicitudes de asesoramiento confidencial (de 516 en 2022 a 644 en 2023), las cuales son de carácter más complejo que los servicios tales como la respuesta a consultas externas. También han tenido lugar cambios sustantivos en el enfoque de la Oficina en materia de capacitación, divulgación y sensibilización.

Cuadro 1
Servicios de ética prestados, por categoría, de 2021 a 2023

<i>Categoría</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Asesoramiento confidencial en materia de ética ^a	372	516	644
Solicitudes de los Paladines de la Ética y la Cultura	24	20	26
Impartición de cursos de capacitación sobre ética	36	87	81
Apoyo a los declarantes del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses	84	118	63
Comunicaciones a la Oficina de Ética procedentes de partes externas	244	509 ^b	469
Consultas de la prensa	4	2	0
Protección contra las represalias ^c	11	4	5
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética ^d	110	71	19

<i>Categoría</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	100	88	38
Coherencia de las Naciones Unidas en materia de ética (consultas en el Panel de Ética)	35	58	55
Total	1 020	1 473	1 400

^a La Oficina de Ética contempla como solicitud de asesoramiento confidencial en materia de ética toda solicitud individual de asesoramiento y orientación efectuada por funcionarios o miembros del personal que no es de plantilla en relación con un asunto o situación en concreto. Se incluyen asimismo en esta cifra las consultas confidenciales con el Director de la Oficina de Ética y otros miembros de su personal durante misiones y actos regionales y mundiales.

^b Esta categoría se denominaba anteriormente “solicitudes de información general” y se ha actualizado para reflejar con mayor exactitud que se trata de comunicaciones enviadas por partes externas en las que se solicita información relacionada con la ética en el UNICEF (sin incluir aquellas en las que se solicita asesoramiento y orientación de carácter confidencial). De ellas, aproximadamente la mitad fueron mensajes de correo electrónico relacionados con una situación específica de un país exclusiva de 2022.

^c La cifra de 2022 refleja las denuncias formales de presuntas represalias tramitadas por la Oficina de Ética y no incluye los casos en que el personal afectado solicitó asesoramiento sobre posibles represalias, que se contabilizan como asesoramiento confidencial en materia de ética. Anteriormente, se contaban aquí los casos en que el personal afectado solicitaba asesoramiento, pero eso se ha actualizado para reflejar mejor la situación real.

^d La Oficina de Ética no investiga las denuncias de falta de conducta, sino que las remite a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones. Los datos de 2021 se han reclasificado para reflejar las categorías actualizadas en 2022, y se ha eliminado la categoría “Notificaciones a la Oficina de Ética”, ya que esta incluía principalmente situaciones en que la Oficina de Ética figuraba en copia en la correspondencia.

8. En 2022 la Oficina mantuvo una dotación de personal estable, y cuando fue necesario la complementó con consultores. En 2023 se aprobó un nuevo puesto superior, y recientemente la Oficina contrató a un Asesor Superior de categoría P-5 que se incorporará a la Oficina en marzo de 2024 para cubrir ese puesto, con base en Estambul. La Oficina seguirá evaluando las necesidades adicionales de personal o de consultores expertos e informando al respecto.

9. La Junta Ejecutiva tiene decisiones en curso relacionadas con la dotación de recursos suficientes a la Oficina de Ética, entre ellas la decisión 2023/14 del período de sesiones anual de 2023, en la que “recuerda el párrafo 4 de su decisión 2022/14, y solicita al UNICEF que garantice que la Oficina de Ética pueda ejecutar adecuadamente su mandato de manera sostenible, proporcionándole suficiente personal y recursos presupuestarios no relacionados con puestos, sobre la base de la evaluación de las necesidades”. En su respuesta al informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2022, la administración señaló que “había reconocido que la Oficina de Ética carecía de personal suficiente en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas y, en consecuencia, aprobó un puesto adicional de categoría superior”. También indicó que “revisar[ía] las propuestas adicionales de la Oficina de Ética en 2023 sobre la dotación de personal”. Durante el período de sesiones anual de 2023, Finlandia y otras 37 partes interesadas emitieron una declaración en la que afirmaban que seguían “destacando la importancia de prestar atención a la necesidad de dotar a la Oficina de Ética de recursos financieros y de personal suficientes de manera sostenible y a largo plazo, y que los nuevos puestos aprobados por la administración [era]n un buen comienzo, pero que ha[bía] que hacer más a fin de que el UNICEF [fuera] líder en ese ámbito”.

10. Por último, cabe destacar que en la edición 2023 de la encuesta Pulse Check sobre la cultura del lugar de trabajo —encuesta periódica que “toma el pulso” de la cultura en el lugar de trabajo de una oficina según las percepciones de los miembros de su equipo—, la Oficina de Ética sigue figurando entre las oficinas y divisiones con las puntuaciones más altas de todo el UNICEF y ha sido la única en obtener una puntuación global del 100 %. La Oficina de Ética sigue predicando con el ejemplo cuando se trata de promover una cultura ética y basada en valores dentro de su propio equipo.

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

11. En 2023, la Oficina de Ética siguió apoyando a la administración del UNICEF en la fijación de normas y la formulación de políticas participando en el proceso ordinario de formulación de políticas y consultas coordinado por la División de Gestión Financiera y Administrativa y, a petición de otras oficinas, examinó 39 proyectos y documentos y ofreció sus aportaciones al respecto, incluidos una política sobre la evaluación de la gestión de los recursos humanos en el UNICEF y el examen de gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia ([JIU/REP/2023/7](#)).

12. Con el objetivo de adherirse a las mejores prácticas, en 2023 la Oficina de Ética se centró en dos políticas de su competencia, a saber, la Directriz Ejecutiva del UNICEF sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses y la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias.

13. En cuanto a la Directriz Ejecutiva sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses, la Oficina llevó a cabo un análisis comparativo de las políticas relativas a las declaraciones financieras y los conflictos de intereses de otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales para fundamentar el alcance y el enfoque de la revisión de la política del UNICEF, que se completará en 2024. La política revisada tendrá en cuenta las actualizaciones que forman parte del nuevo sistema de tecnología de la información, como la introducción de la obligación de presentar declaraciones al incorporarse al UNICEF o al dejarlo, así como el registro de declaraciones especiales a través del sistema.

14. En 2023 la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias se analizó en comparación con las políticas de otros organismos, entre ellos el PNUD, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA), que se habían actualizado recientemente y se señalaron varios elementos clave que podrían ser objeto de revisión. La Oficina de Ética tiene previsto revisar la política en 2024, tras consultar a las partes interesadas.

15. A partir de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección y bajo la orientación del Comité Asesor de Auditoría, la Oficina de Ética también elaboró un borrador inicial de la Carta de Ética en 2023, tras haber realizado un estudio bibliográfico de documentos fundamentales, entre ellos el boletín del Secretario General sobre la creación y el mandato de la Oficina de Ética ([ST/SGB/2005/22](#)) y 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](#)), así como otros informes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección, exámenes de otros organismos y documentos internos del UNICEF. Dado

que se están examinando dos boletines del Secretario General en la materia, incluido el que rige el mandato de la función de ética en los fondos y programas de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética procederá a redactar su propia Carta una vez que se haya avanzado más en las actividades de la Secretaría de las Naciones Unidas a este respecto, habida cuenta de la relación entre estas iniciativas.

III. Capacitación, divulgación y sensibilización

16. En 2023, más de 8.600¹ miembros del personal del UNICEF tuvieron una participación sustantiva en actividades de capacitación, divulgación o sensibilización, incluidos quienes recibieron capacitación directa y durante el Mes de la Ética. Esto representa un leve descenso en las cifras totales frente a los 8.900 miembros del personal que participaron en 2022, y se debe principalmente a la decisión que tomó la Oficina de cambiar el tema de un acto mundial que tenía previsto celebrar en el marco del Mes de la Ética, en octubre, a raíz de la situación de emergencia en Gaza. En su lugar, la Oficina de la Directora Ejecutiva celebró una reunión general mundial a la que asistieron más de 6.000 miembros del personal, con el objetivo de reunir a colegas del UNICEF de todo el mundo en solidaridad y comunidad.

17. Al tiempo que siguió adoptando un enfoque proactivo y adaptado a las necesidades al impartir capacitación presencial en las divisiones y las oficinas en los países y amplificando los mensajes mediante la colaboración con asociados internos importantes, en 2023 la Oficina de Ética tomó la decisión estratégica de profundizar algunas de sus iniciativas de divulgación y capacitación para lograr una mayor repercusión. Puso a prueba varias oportunidades nuevas, como la capacitación para los Paladines de la Ética y la Cultura sobre la promoción de una cultura de llamar la atención sobre posibles irregularidades, un enfoque regional de divulgación y capacitación coordinado con la región de América Latina y el Caribe, y múltiples sesiones personalizadas y adaptadas que impartió durante el Mes de la Ética y en las que participaron, por ejemplo, las Mujeres del Grupo de Programas y grupos de recursos para el personal.

A. Capacitación presencial, divulgación y sensibilización

18. La Oficina de Ética mantuvo su alto nivel de colaboración directa al impartir 81 sesiones de capacitación y divulgación en 2023 a más de 4.600 miembros del personal del UNICEF de todo el mundo, lo que representa un aumento frente a los 3.900 asistentes de 2022. Como en ocasiones anteriores, las sesiones consistieron en el seminario “Introducción a la ética en el UNICEF” u otras actividades de capacitación o divulgación especiales, tales como sesiones de sensibilización o capacitación centradas en un tema concreto o para un público específico. La modalidad fue presencial, virtual o híbrida.

19. El seminario “Introducción a la ética en el UNICEF” sigue siendo el producto de capacitación emblemático que ayuda a los participantes a entender los marcos que rigen la ética en el UNICEF, a saber, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y Reglamento del Personal y los valores básicos del UNICEF. El contenido se centra en las tres categorías de problemas éticos a las que el personal del UNICEF se enfrenta con mayor frecuencia (conflictos de intereses, deber de diligencia y conflictos relacionados con el comportamiento en el lugar de

¹ A efectos del presente informe, las personas que participan en más de un curso de capacitación o sesión durante el año se cuentan como un participante distinto cada vez.

trabajo) y utiliza estudios de casos para alentar a los participantes a que analicen los problemas, estudien las opciones posibles y tomen decisiones éticas.

20. En 2023, el seminario se impartió directamente a 983 participantes de 19 divisiones y oficinas en los países. La Oficina siguió dando prioridad a los contextos de emergencia de nivel 2 y 3 y otros entornos complejos y frágiles, como en el Afganistán, Sudán del Sur, Ucrania y las oficinas implicadas en la respuesta de emergencia en Ucrania, a saber, Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, la República de Moldova y Rumanía. El seminario se impartió en francés cuando resultó pertinente, para reforzar la inclusión.

21. Para que los seminarios fueran pertinentes a las necesidades específicas de las oficinas, al momento de prepararlos la Oficina de Ética analizó los datos relativos a la percepción recogidos con la Encuesta Mundial del Personal y la encuesta Pulse Check, y, en muchos casos, se reunió con miembros del personal local de recursos humanos, Paladines de la Ética y la Cultura, consejeros del personal y representantes de la Asociación del Personal. Además, antes de que se impartieran los seminarios, el equipo de facilitación se reunió con el equipo de dirección para prepararlo para la sesión. A lo largo del año, el equipo de facilitación se reunió con más de 100 personas como parte de los preparativos para impartir la capacitación. Los comentarios sobre el seminario siguen siendo extremadamente positivos, y los participantes destacan la facilidad de comprensión, los estudios de casos realistas y el espacio para el debate.

22. En 2023, la Oficina realizó 62 actividades distintas de divulgación, capacitación o sensibilización específicas, tanto actividades de sensibilización de carácter general como actividades centradas en un tema o dirigidas a un público en concreto, como las 20 sesiones impartidas por el Director de la Oficina de Ética u otros miembros del equipo en las oficinas en los países, en algunos casos conjuntamente con la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI), sobre temas como el mandato de la Oficina de Ética, ciertas esferas específicas de los conflictos de intereses o la protección de los denunciantes. Entre las actividades organizadas también figura el componente de sensibilización sobre ética incluido en la orientación del personal nuevo, la participación en reuniones mundiales y regionales de la Asociación del Personal, la colaboración con los grupos de recursos para el personal y varios intercambios con los Paladines de la Ética y la Cultura tanto durante el Mes de la Ética como a lo largo del año, en particular la facilitación de una conversación exclusiva entre la Directora Ejecutiva y los Paladines (véase la sección sobre los Paladines de la Ética y la Cultura).

23. En 2023, en respuesta a solicitudes específicas, la Oficina puso a prueba varias sesiones de capacitación o sesiones facilitadas nuevas, como un análisis en profundidad de la actividad política en una oficina en un país, una sesión sobre liderazgo ético para nuevos supervisores en una oficina central, conversaciones facilitadas en reuniones regionales de la Asociación del Personal y conversaciones facilitadas específicas, tanto durante el Mes de la Ética como en el resto del año, con las Mujeres del Grupo de Programas, la Asociación del Personal en Operaciones de Emergencia y la región de América Latina y el Caribe. La Oficina también colaboró con el Equipo de Cultura y Diversidad para facilitar una conversación sobre confianza y diversidad, equidad e inclusión durante el Mes de la Ética (véase la sección sobre el Mes de la Ética). Estos tipos de intercambios son complejos y requieren una minuciosa labor de preparación con los líderes y las principales partes interesadas.

Prueba piloto: colaboración regional coordinada con la región de América Latina y el Caribe

En respuesta a la solicitud del Director Regional para América Latina y el Caribe, la Oficina de Ética puso a prueba una colaboración regional coordinada, que incluyó múltiples intervenciones en el transcurso de varios meses de 2023. La iniciativa comenzó con un webinar para toda la región dictado por el Director Regional a principios de octubre para inaugurar el Mes de la Ética, al que asistieron más de 600 colegas de toda la región. A continuación se celebraron varias consultas con el Director Regional, el Jefe de Recursos Humanos y varios equipos de gestión de las oficinas en los países, y se realizó un examen de los datos de la Encuesta Mundial del Personal, con el fin de determinar en conjunto las oficinas que recibirían una misión presencial.

A principios de diciembre, el Director de la Oficina de Ética y un asesor superior emprendieron una misión de divulgación y capacitación que abarcó la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, así como las oficinas en Chile, Panamá y el Caribe Oriental. El equipo diseñó el contenido de la capacitación junto con los equipos de gestión de las oficinas en los países y los Paladines de la Ética y la Cultura. En cada oficina, el Equipo de Ética celebró una sesión informativa inicial y otra final con la administración, impartió el seminario “Introducción a la ética en el UNICEF”, realizó consultas individuales con colegas y organizó múltiples sesiones grupales distintas de consulta, por ejemplo con representantes de la Asociación del Personal y los Paladines de la Ética y la Cultura, Joven UNICEF, personal de contratación nacional y personal directivo de nivel medio.

Durante la misión, 171 colegas participaron en el seminario “Introducción a la ética en el UNICEF”, se celebraron consultas individuales (véase la sección sobre asesoramiento confidencial en materia de ética) con 20 colegas de las cuatro oficinas, y más de 100 colegas participaron en sesiones de consulta grupales en las cuatro oficinas. Los comentarios fueron extremadamente positivos, y los colegas señalaron que las actividades contribuían a “humanizar” a la Oficina de Ética. La región ha pedido que se le siga prestando apoyo, y se prevé visitar Bolivia, México y el Uruguay en 2024. La Oficina de Ética espera poder reproducir esta metodología con otras regiones en el futuro.

24. Por último, había dos temas que la Oficina tenía previsto abordar con cierta prioridad y que siguen pendientes, debido a la necesidad de coordinarse con los asociados y otras partes interesadas del UNICEF. Los temas son la facilitación de conversaciones sobre liderazgo ético como parte del nuevo programa de apoyo al personal directivo denominado “Managing People with Purpose” destinadas a aproximadamente 5.000 directivos y supervisores de todo el UNICEF, y la elaboración de contenidos de capacitación sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas iniciativas se han pospuesto para 2024, y la Oficina de Ética es uno de los miembros principales de los grupos de trabajo del UNICEF en relación con ambos temas.

B. Cursos obligatorios de capacitación en línea

25. Al incorporarse al UNICEF, todo el personal debe completar dos cursos de capacitación en línea que ofrecen una visión general de las expectativas del UNICEF en lo que respecta al comportamiento ético y la cultura de respeto. Los cursos (“Ética e integridad en el UNICEF” y “Protección contra el acoso sexual y el abuso de autoridad”) están disponibles en la plataforma de aprendizaje electrónico Ágora.

26. En 2023, aproximadamente 3.570 miembros del personal completaron el curso “Ética e integridad en el UNICEF”, un aumento considerable con respecto a los 2.022 que lo hicieron en 2022. Por su parte, 3.658 miembros del personal completaron el curso “Protección contra el acoso sexual y el abuso de autoridad”, frente a los 1.973 del año anterior. En enero de 2024, las tasas de finalización de los dos cursos eran del 95 % y el 96 %, respectivamente. Sin embargo, si se incluye a todo el personal (por ejemplo, consultores, contratistas, Voluntarios de las Naciones Unidas, etc.), la tasa de finalización desciende a algo menos del 90 %, lo que indica que es necesario hacer más para promover el cumplimiento, en especial entre los miembros del personal que no es de plantilla.

27. En el pasado, la Dependencia Común de Inspección reconoció al UNICEF (véase [JIU/REP/2021/5](#)) por los elevados índices de cumplimiento alcanzados en lo que respecta a la capacitación obligatoria en materia de ética, y observó que “[e]l UNICEF podría servir de modelo para lograr una cobertura casi total del personal. El UNICEF destaca como un ejemplo positivo, ya que sus datos de formación muestran que el 93 % de su personal activo había completado el curso obligatorio en materia de ética”.

28. Como parte de su contribución al programa de apoyo al personal directivo, la Oficina de Ética estudió la posibilidad de diseñar un nuevo módulo de aprendizaje electrónico sobre liderazgo ético. Tras examinar el contenido existente y mantener conversaciones adicionales con las principales partes interesadas, llegó a la conclusión de que el módulo actual de aprendizaje electrónico sobre ética e integridad en el UNICEF es suficiente como parte del aprendizaje electrónico obligatorio del programa. En cambio, como se ha mencionado anteriormente, se centrará en la elaboración de contenidos para facilitar conversaciones sobre liderazgo ético que puedan utilizarse en contextos presenciales o virtuales.

C. Red de Paladines de la Ética y la Cultura

29. La Oficina de Ética coordina la red de Paladines de la Ética y la Cultura, que se inauguró oficialmente a principios de 2022 para extender el alcance y amplificar los mensajes que promueven una cultura ética y basada en valores en el UNICEF. En diciembre de 2023 había más de 490 Paladines de la Ética y la Cultura en más de 130 oficinas, incluidas oficinas en los países, de zona, sobre el terreno, regionales y en la sede. A medida que muchos Paladines iban asentándose en sus funciones y aumentando sus actividades en 2023, fueron ganando credibilidad y reconocimiento dentro de sus oficinas y ante la administración mundial. En 2023, se dirigieron a la Oficina de Ética 26 solicitudes de apoyo que procedían directamente de los Paladines, en la mayoría de los casos enviadas en nombre de su administración a fin de coordinar la capacitación sobre ética, o en nombre de colegas que buscaban asesoramiento en materia de ética. La red de Paladines estuvo especialmente activa en los meses anteriores y posteriores al Mes de la Ética, celebrado en octubre.

30. A lo largo del año, el equipo de coordinación celebró 3 sesiones de orientación a medida que se nombraban nuevos Paladines de la Ética y la Cultura, y durante los preparativos del Mes de la Ética, en un período de tres semanas, celebró 9 sesiones

distintas de capacitación sobre la facilitación, con el fin de preparar a los Paladines para que facilitaran el diálogo en sus oficinas. El equipo también organizó ocho “tertulias de café” para ofrecer a los Paladines un espacio informal en el que pudieran intercambiar ideas, solicitar comentarios y promover un espíritu de comunidad. Las sesiones se organizaron en varias ocasiones en distintos husos horarios para que todos los Paladines tuvieran la oportunidad de participar, y cuando fue necesario se contó con traducción simultánea al francés o al español. El equipo también mantuvo un sitio de colaboración en SharePoint, un grupo privado en Viva Engage (antes denominado Yammer) y una lista de correo global para facilitar una comunicación frecuente dentro de la red.

31. En mayo de 2023, se invitó a los Paladines de la Ética y la Cultura a una conversación exclusiva con la Directora Ejecutiva del UNICEF, facilitada por la Oficina de Ética, en la que participaron 136 Paladines, quienes intercambiaron opiniones sobre la ética y la cultura en el UNICEF. La Directora Ejecutiva reconoció su compromiso al asumir una función adicional y expresó profundo agradecimiento por sus contribuciones.

32. En apenas dos años, los Paladines de la Ética y la Cultura ya han demostrado cierto éxito al amplificar la importancia de una cultura ética basada en valores. La Oficina de Ética ampliará sus iniciativas para consolidar la red y brindarle apoyo, de modo que los Paladines puedan contribuir aún más al actuar como enlace en materia de ética en todo el UNICEF, de las siguientes maneras: i) reforzando los valores y la ética institucionales facilitando diálogos auténticos y pertinentes en función del contexto; ii) detectando riesgos amplios en materia de ética e integridad en sus oficinas y dándolos a conocer a la administración y la Oficina de Ética; iii) intercambiando aprendizajes y experiencias sobre el terreno; iv) sirviendo de caja de resonancia y poniendo a sus colegas en contacto con la Oficina de Ética cuando sea necesario; y v) señalando y creando espacios seguros para que los colegas puedan llamar la atención sobre posibles irregularidades.

Prueba piloto: capacitación “VOICE” para los Paladines de la Ética y la Cultura: iniciativa “Speak Up”

En 2023, los Paladines de la Ética y la Cultura tuvieron la primera oportunidad de capacitarse a fondo, cuando el Equipo de Coordinación colaboró con la División de Recursos Humanos para elaborar una sesión de capacitación personalizada que aportara un marco y un espacio seguro en el que practicar cómo llamar la atención sobre situaciones que no son compatibles con la cultura ética del UNICEF. Para tener en cuenta los distintos husos horarios, se impartió dos veces la misma sesión, de tres horas de duración, y en ella participaron 58 Paladines.

Entre los comentarios de los participantes figuraban los siguientes:

“Me gusta el carácter interactivo y práctico de la sesión. La disfruté”.

“Ritmo, contenido y diseño: muy adecuados”.

“Aprecio el marco de los tres pasos y la oportunidad de debatir con otros colegas”.

“La interacción, los ejemplos tan reales, la explicación del marco “Speak Up”: MUY útiles”.

D. Campaña mundial: Mes de la Ética

33. En octubre de 2023, la Oficina de Ética coordinó y dirigió por séptima vez su campaña anual del Mes de la Ética, que implicó a más de 6.000 miembros del personal a través de la capacitación impartida por la Oficina, conversaciones facilitadas por los Paladines de la Ética y la Cultura a nivel de país y de división, y sesiones específicas con destinatarios concretos. Siguiendo con la tradición de centrarse en un valor básico, en el Mes de la Ética de 2023 se destacó el valor básico de la confianza, y se hizo hincapié en la importante idea de que la confianza es fundamental para la labor del personal del UNICEF tanto en la esfera interna como en la externa. Para el UNICEF, es un imperativo institucional centrarse en los elementos constitutivos y aceleradores de la confianza —la interrelación entre la competencia, la integridad, la conexión, la rendición de cuentas y la capacidad de respuesta—, así como en los elementos que la menoscaban.

34. En años anteriores, el acto del Mes de la Ética al que asistió la mayor cantidad de miembros del personal fue la reunión general mundial celebrada con los altos directivos: a la de 2022 asistieron más de 1.700 colegas. Se había previsto celebrar un acto similar en octubre de 2023, en el que la Directora Ejecutiva se centraría en la gestión y el liderazgo éticos. Sin embargo, como se señaló anteriormente, dada la urgencia de la situación en Oriente Medio y en Gaza, se tomó la decisión de cambiar el foco de la reunión general en consecuencia. Aunque en la reunión general se trataron temas relacionados con la ética, como la neutralidad, la imparcialidad, la independencia y el deber de diligencia, en aras de la transparencia y la ética al presentar información los más de 6.000 asistentes no se han contabilizado en el presente informe entre los miembros del personal que estuvieron en contacto con la Oficina de Ética.

35. A fin de coincidir con el Mes de la Ética, entre septiembre y noviembre de 2023 la Oficina de Ética impartió 40 sesiones de capacitación, incluidos tanto el curso “Introducción a la ética en el UNICEF” como las iniciativas de capacitación y divulgación específicas. Los Paladines de la Ética y la Cultura facilitaron conversaciones sobre el valor básico de la confianza en 70 oficinas con más de 4.000 miembros del personal, siguiendo la capacitación de los facilitadores y utilizando los estudios de casos aportados por la Oficina de Ética. Algunas oficinas compartieron formas creativas e innovadoras de abordar la conversación, como se observa en los ejemplos siguientes: a) en Benin, los Paladines transformaron los cuatro estudios de casos en cortometrajes interpretados por colegas del UNICEF, que luego se proyectaron antes de las conversaciones facilitadas; b) en la Argentina, se entrevistó a los hijos de los miembros del personal del UNICEF sobre lo que significaba la confianza para ellos; y c) en Malawi, los Paladines organizaron una actividad de “pintura y cata (de jugos)” en la que los colegas, a fin de inspirar conversaciones, plasmaron sobre el lienzo su visión de la confianza. En muchas oficinas, los Paladines trabajaron en colaboración con colegas de la División de Recursos Humanos, representantes de la Asociación del Personal y voluntarios de apoyo entre pares.

Prueba piloto: conversación específica sobre confianza y diversidad, equidad e inclusión

Como parte del Mes de la Ética, la Oficina de Ética colaboró con el Equipo de Cultura y Diversidad para organizar dos conversaciones facilitadas en las que se interconectó la relación entre la confianza y la diversidad, la equidad y la inclusión como una forma de ampliar y profundizar la reflexión en torno a la ética poniendo de relieve los sesgos y el impacto que pueden tener en la confianza. Como prueba piloto, las

sesiones se celebraron por invitación, y estuvieron dirigidas a colegas que tuvieran alguna familiaridad con el tema, entre ellos los Paladines de la Ética y la Cultura, los profesionales de recursos humanos, los representantes de la Asociación del Personal y los miembros de los grupos de recursos para el personal.

Los 129 participantes expresaron entusiasmo por esta modalidad de conversación más profunda y alentaron al equipo a que siguiera ofreciendo sesiones adicionales. Entre las observaciones de los participantes figuraban las siguientes:

“Muchas gracias por esta excelente sesión. Es muy saludable empezar a hablar de los sesgos y demás en un espacio seguro como este”.

“Muchísimas gracias. Este webinar es sin duda uno de los más interesantes y valiosos a los que he asistido en el UNICEF. ¡Sigan así! Bien hecho”.

“¡Estas conversaciones son fundamentales y deben darse a todos los niveles!”.

E. Materiales de comunicación y divulgación

36. La Oficina de Ética mantiene su presencia en los canales de comunicación interna para seguir aumentando la conciencia sobre la ética en el UNICEF y dialogando con el personal al respecto. Mantiene tanto un sitio en SharePoint como un grupo en Viva Engage (antes denominado Yammer) dedicado a la ética en el UNICEF, el cual está compuesto por 1.252 miembros y sigue siendo uno de los grupos de Viva Engage con mayor número de miembros de toda la organización. Cuando resultó conveniente, también se aprovecharon la página de intranet ICON del UNICEF y los mensajes mundiales para fines de divulgación.

37. A finales de 2023 se rediseñó el sitio web interno de la Oficina de Ética: se actualizaron sus contenidos y recursos y se le dio una nueva imagen que facilita la navegación. Se pondrá en funcionamiento a principios de 2024, y la Oficina seguirá actualizándolo cuando sea necesario. El sitio web externo, que se puso en funcionamiento en febrero de 2023, ofrece información destacada acerca de las diversas líneas de trabajo de la Oficina y enlaces a los informes anuales, y contiene asimismo información sobre la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias e información de contacto tanto de la Oficina de Ética, para toda persona que busque asesoramiento, como de la OAIL, para toda persona que desee denunciar una falta de conducta.

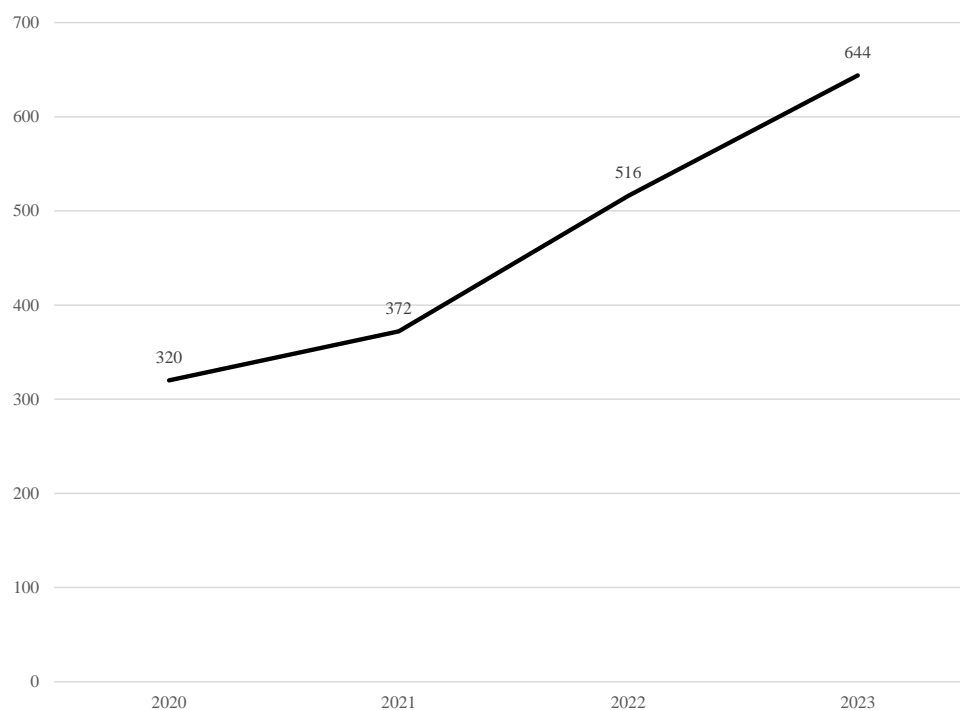
IV. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

38. La Oficina de Ética, al prestar asesoramiento imparcial y confidencial al personal del UNICEF y ofrecer un espacio seguro para plantear inquietudes y solicitar orientación, se ha ido convirtiendo cada vez más en un recurso de confianza que ayuda al personal, a todos los niveles, a tomar decisiones más fundamentadas que redunden en beneficio de la Organización y los niños a los que sirve.

39. Las solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética son todas las solicitudes individuales de asesoramiento y orientación presentadas por funcionarios o miembros del personal que no es de plantilla en relación con una pregunta o

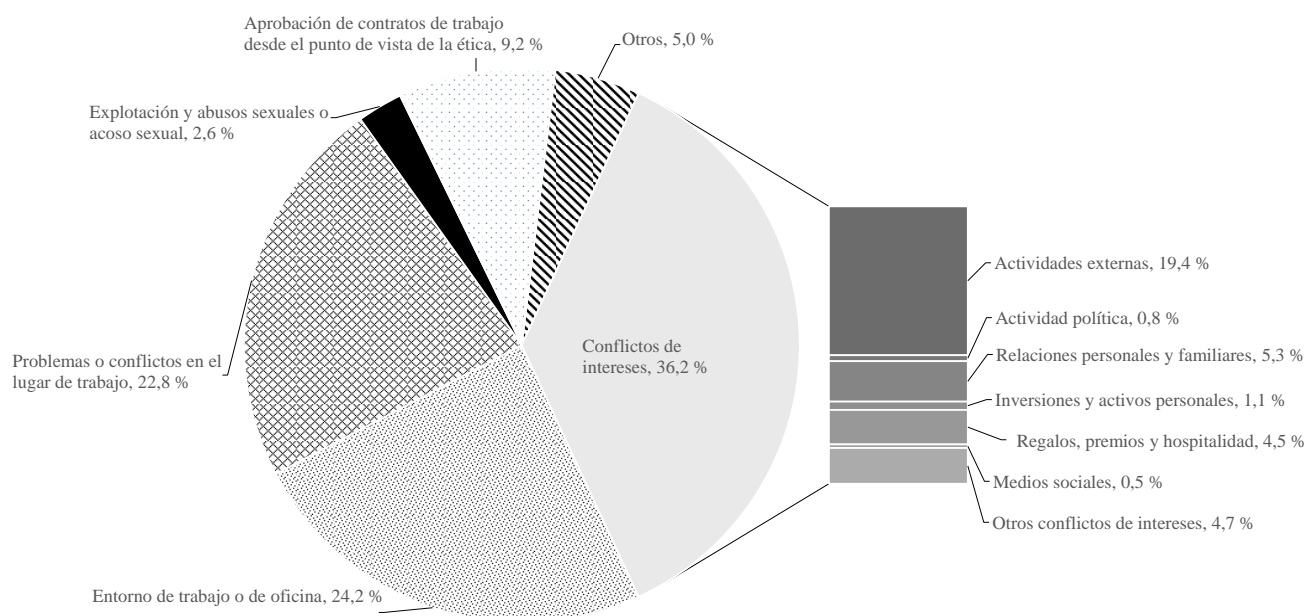
situación concreta. En numerosas ocasiones, para atender una solicitud de asesoramiento confidencial en materia de ética se necesitan múltiples mensajes de correo electrónico o conversaciones. En otros casos, podría bastar con una sola comunicación. También se incluyen en esta categoría las consultas confidenciales con el Director y otros miembros del personal de la Oficina de Ética durante las misiones y los actos regionales y mundiales.

Figura I
Prestación de asesoramiento confidencial, 2020-2023



40. Como se observa en la figura I, en los últimos cuatro años, el número de solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética se ha multiplicado más del doble: de 320 en 2020 a 644 en 2023. Los incrementos interanuales han sido considerables, en especial en los últimos dos años (38,7 % de incremento de 2021 a 2022, y 24,8 % de 2022 a 2023), lo que se condice con la dirección, la estructura y la estrategia en vigor de intensificar la capacitación y la divulgación para dar a conocer ampliamente la Oficina de Ética y sus servicios. Estos resultados parecen confirmar que la estrategia ha logrado el efecto buscado de aumentar la conciencia y la confianza con respecto a la Oficina de Ética: está aumentando el número de miembros del personal que acuden a ella cuando tienen preguntas o inquietudes. A título anecdótico, algunos miembros del personal que buscaron asesoramiento comentaron que otros colegas que habían tenido experiencias positivas les habían recomendado que lo hicieran.

Figura II
Prestación de asesoramiento confidencial en materia de ética por subcategoría, 2023 (n=644)



41. De los 644 asuntos sobre los que la Oficina de Ética asesoró al personal del UNICEF, las consultas acerca de conflictos de intereses representaban la proporción más elevada (36,2 %), y la mayoría de ellas estaban relacionadas con actividades externas como la docencia, la propiedad de empresas familiares, las publicaciones externas y la pertenencia a consejos de administración. Seguían a estas cuestiones las solicitudes de asesoramiento con respecto a las relaciones personales y familiares, y luego las consultas relativas a los regalos, los premios y la hospitalidad. Los asuntos restantes incluían preguntas relacionadas con inversiones y activos personales, actividad política, uso de medios sociales y otras cuestiones ajenas al mandato de la Oficina o que no podían clasificarse fácilmente.

42. La categoría con la segunda proporción más alta correspondía al entorno de trabajo o de oficina (24,2 %), una categoría que la Oficina empezó a registrar en 2022 al haber observado un aumento de las solicitudes de apoyo relacionadas de forma más general con el entorno y la cultura de la oficina o como seguimiento de los resultados de la encuesta Pulse Check de una oficina, en contraposición a las solicitudes de asesoramiento sobre un asunto o conflicto específico (que se registran como problemas o conflictos en el lugar de trabajo). La mayoría de estos 156 casos se vinculaban a consultas realizadas por el Director o el personal de la Oficina de Ética durante las visitas a los países o sobre el terreno, o durante las reuniones del grupo regional de gestión. En 2023, la Oficina de Ética emprendió un esfuerzo concertado para crear espacios y reunirse con grupos de miembros del personal durante las visitas a las oficinas en los países, incluidos Paladines de la Ética y la Cultura, representantes de la Asociación del Personal, supervisores, grupos de Voluntarios de las Naciones Unidas y miembros de Joven UNICEF. Con frecuencia, se celebraron reuniones con los representantes del UNICEF en los países y otros directivos tanto al principio como al final de las visitas a las oficinas. Estas reuniones propiciaron un debate más profundo sobre las tendencias y los problemas específicos de las oficinas y brindaron a la administración en los países la oportunidad de solicitar apoyo adicional.

43. Los problemas y conflictos en el lugar de trabajo representaron el 22,8 % de las solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética, proporción que incluye consultas relacionadas con conflictos interpersonales o comportamientos no deseados o inapropiados (por ejemplo, posible acoso, hostigamiento, abuso o discriminación, abuso de autoridad o represalias) entre colegas o en relación con supervisores. En muchos de estos casos, la Oficina colaboró de manera eficaz con la administración y el miembro del personal afectado para ayudarlos a alcanzar una solución informal. Esta categoría incluye 18 casos en que miembros del personal del UNICEF solicitaron una consulta inicial sobre protección contra represalias; 5 de esos casos se presentaron posteriormente como denuncias formales en virtud de la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, las cuales se consideran asuntos aparte y se registran como tales.

44. En cuanto a la distribución geográfica, de los 644 casos en que se prestó asesoramiento en materia de ética, el 55,3 % correspondía a personal de oficinas en los países y otro 9,8 %, a oficinas regionales; el resto se refería al personal de lugares con sede (33,4 %) o correspondía a partes interesadas externas y personal ajeno al UNICEF o procedía de ubicaciones desconocidas (1,6 %). Dado que la Oficina se fijó el objetivo de aumentar su llegada al personal del UNICEF en todo el mundo, resulta alentador que casi dos tercios (65,1 %) del asesoramiento en materia de ética se hayan prestado a colegas de las oficinas regionales o en los países. Frente el 52,3 % registrado en 2022 y el 38 % en 2021, las cifras de 2023 representan un claro indicio de que dar prioridad a las ubicaciones fuera de la sede en la capacitación y la divulgación ha dado resultados.

45. Cerca de la mitad (48,1 %) de las solicitudes de asesoramiento en materia de ética procedían de personas que se identificaban como mujeres, y el 30,3 % de personas que se identificaban como hombres. Del 21,6 % restante, la gran mayoría era grupal, y algunas eran solicitudes anónimas. A medida que la Oficina siga viajando, es probable que aumente la modalidad de consulta grupal.

46. En cuanto a la representación por puestos, el 85,7 % de las solicitudes procedían de personal del Cuadro Orgánico (internacional y nacional), el 1,6 % de personal de nivel ejecutivo, el 4 % de personal que no es de plantilla o de grupos o personas desconocidas o anónimas, y el 8,7 % de personal del Cuadro de Servicios Generales (menos que el 12 % registrado en 2022). Dado que el 35 % de la fuerza de trabajo del UNICEF pertenece al Cuadro de Servicios Generales, de ahora en adelante es necesario dar prioridad a este grupo en las actividades de divulgación y capacitación.

47. Por último, la Oficina de Ética siguió colaborando y coordinándose con asociados internos fundamentales (por ejemplo, la OAI, la Oficina del Ómbudsman, la División de Recursos Humanos, la División de Comunicación y Promoción Mundiales y el Equipo de Cultura y Diversidad) mediante la aplicación de procesos optimizados y protocolos de remisión de consultas y la realización de actividades conjuntas, procurando al mismo tiempo salvaguardar su independencia y confidencialidad.

V. Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses

48. La Oficina de Ética ejecuta anualmente el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, cuyo objetivo consiste en detectar y gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir a consecuencia de las relaciones personales, los intereses financieros o las actividades externas de un miembro del personal del UNICEF. Los miembros del personal que están obligados a

presentar una declaración son: a) los cargos superiores de nivel de director; b) el personal que desempeña funciones decisorias sustantivas, como los jefes de oficina o los directores de operaciones; y c) el personal que participa en decisiones de inversión o adquisiciones de bienes o servicios.

49. Se selecciona al azar un subconjunto de todas las declaraciones y se solicita a los declarantes que presenten justificantes a fin de verificar la exactitud de sus declaraciones. La Oficina de Ética examina estas declaraciones y, según el caso, otorga al declarante autorización u orientación sobre la mejor manera de gestionar todo conflicto de intereses potencial o existente.

50. La Oficina ha seguido poniendo en práctica las recomendaciones formuladas por KPMG en el examen del Programa realizado en 2018. En consecuencia, ha tomado las siguientes medidas: a) reorientar la participación en el Programa en función de la antigüedad y el riesgo organizacional; b) reducir la duración del ciclo anual; c) introducir consecuencias claras en caso de incumplimiento; y d) desarrollar un nuevo sistema informático para el Programa que aumenta la seguridad de los datos y es compatible con la infraestructura de tecnología de la información del UNICEF.

A. Examen y verificación de las declaraciones del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses

51. La Oficina de Ética colaboró estrechamente con los jefes de oficinas y divisiones para orientar el proceso de selección del personal obligado a presentar declaraciones dentro de los parámetros existentes, y en muchos casos las oficinas estaban interesadas en solicitar que más colegas presentaran sus declaraciones. En 2023, había 1.738 funcionarios obligados a presentar la declaración, y el porcentaje de cumplimiento fue del 100 %. Al igual que el año pasado, el 99 % de los declarantes no tenía nada que declarar, no tenía ningún conflicto de intereses o ya había tomado medidas para mitigar los posibles conflictos de intereses. Solo el 1 % de los declarantes tenía conflictos de intereses potenciales o existentes, y la Oficina de Ética impartió orientación para cada uno de estos casos.

52. Cabe mencionar el descenso ocurrido entre 2022 y 2023 en el número de declarantes que necesitaron apoyo adicional de la Oficina de Ética tras recibir orientación para declarar, que pasó de 118 a 63 (véase el cuadro 1). Esto parece indicar que el personal obligado a presentar declaraciones comprende mejor los conflictos de intereses y la forma de gestionarlos, o que está más familiarizado con el proceso de presentar declaraciones.

Cuadro 2

Número de declarantes anuales del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, 2018-2023

<i>Año</i>	<i>Número de miembros del personal del UNICEF que debían presentar declaraciones</i>	<i>Tasa de cumplimiento (porcentaje)</i>
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0
2022	1 630	100,0
2023	1 798	100,0

53. También es preciso destacar que entre 2022 y 2023 el número de declarantes aumentó en 160, lo que supuso un cambio respecto a años anteriores. De hecho, tras la recomendación formulada por KPMG en 2018, el número de miembros del personal obligados a presentar la declaración se había reducido de forma considerable, de 2.160 en 2018 a 1.613 en 2019, y en los cuatro años siguientes se había mantenido relativamente estable (véase el cuadro 2). El aumento ocurrido entre 2022 y 2023 se debe a la recomendación formulada por la OAI de añadir al personal de los equipos de respuesta de emergencia como medida orientada a mitigar los riesgos, ya que estos declarantes no forman parte de las estructuras oficiales de las oficinas en los países y posiblemente no habían tenido que presentar declaraciones antes.

54. El ejercicio de verificación de 2023 abarcó a 69 declarantes (alrededor del 4 %). Como en años anteriores, las declaraciones que se someterían a verificación se seleccionaron de forma automática, según una fórmula que tiene en cuenta la ubicación geográfica, el puesto y la función. Todas las declaraciones seleccionadas para su verificación en el ciclo de 2023 se corroboraron de manera satisfactoria con la documentación presentada por los declarantes.

55. Los ciclos de presentación, examen y verificación de la declaración anual de la información financiera finalizaron con una tasa de cumplimiento del 100 %. La Oficina de Ética completó el ciclo total del programa en ocho meses, lo que se ajusta a la recomendación de KPMG. Al igual que en años anteriores, la declaración de la información financiera se realizó internamente, con la ayuda de consultores a corto plazo. Esto sigue suponiendo un importante ahorro de costos para el UNICEF en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas que utilizan empresas de auditoría externas en el marco de acuerdos a largo plazo para prestar servicios a sus programas de declaración de la información financiera.

B. Desarrollo de la nueva plataforma electrónica y del sistema de tecnología de la información

56. En estrecha colaboración con la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones del UNICEF y un proveedor externo, la Oficina de Ética dio por finalizado el desarrollo de la nueva plataforma y sistema de tecnología de la información del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses. El proyecto necesitó una exhaustiva labor de conceptualización, diseño y pruebas. El nuevo sistema es fiable, utiliza una pila tecnológica que se ajusta a las normas del sector, presenta un aspecto moderno, ofrece un mejor rendimiento y cumple con las normas de accesibilidad. Además, es más intuitivo y fácil de usar, y tiene funciones adicionales que permiten una mayor eficiencia, como la posibilidad de presentar declaraciones fuera de ciclo. Además, tiene características de seguridad destinadas a garantizar la seguridad de la información, de conformidad con la recomendación de KPMG.

57. El nuevo sistema se completó en el último trimestre de 2023, y la Oficina lo pondrá en funcionamiento para el ciclo anual de 2024. La Oficina también ha preparado fichas de consejos y videos de capacitación breves para ayudar a los usuarios a orientarse en el nuevo sistema.

VI. Protección contra las represalias

58. En virtud de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la Oficina de Ética tiene el mandato de recibir y examinar las denuncias de represalias procedentes de miembros del personal del

UNICEF que afirmen haber sido objeto de medidas perjudiciales o de amenazas de medidas perjudiciales por haber participado de buena fe en “actividades protegidas”, tales como denunciar faltas de conducta o cooperar con una investigación u otra actividad de supervisión o auditoría.

59. De acuerdo con la política, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar para determinar si existen indicios razonables para creer que ha habido represalias y, en caso afirmativo, remite el asunto a la OAI para su investigación. La Oficina puede recomendar medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses de la persona que denuncia durante el proceso. Una vez que la OAI finaliza la investigación y emite un informe, la Oficina realiza un examen independiente del informe y determina definitivamente si ha habido represalias. En caso afirmativo, formula recomendaciones a la Directora Ejecutiva, que pueden incluir medidas adecuadas para rectificar las consecuencias negativas sufridas a causa de las represalias.

60. De los 18 asuntos relacionados con la protección contra represalias recibidos en 2023, 5 se convirtieron en denuncias formales. Como se ha señalado anteriormente, en los otros 13 casos se realizaron consultas iniciales en las que la Oficina de Ética pudo ayudar a los denunciantes a encontrar una solución alternativa en lugar de proceder a la denuncia y el examen formales.

61. Con respecto a las cinco denuncias formales que se presentaron, en el examen final de una de ellas se concluyó que no había indicios razonables de represalias. Tres de las cuatro restantes se cerraron a petición de los denunciantes. El último caso se cerró porque el denunciante dimitió durante el proceso de examen y no siguió adelante con la denuncia.

62. En 2023 la Oficina de Ética comenzó a trabajar en el examen y la actualización de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. La Política se analizó en comparación con las políticas del PNUD, la OMS y el UNRWA, actualizadas recientemente, y se señalaron varios elementos clave que podrían ser objeto de revisión. La Oficina tiene la intención de revisar la Política en 2024, tras consultar con las partes interesadas pertinentes dentro del UNICEF y teniendo en cuenta los comentarios del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

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

63. La Oficina de Ética siguió siendo un miembro activo en dos plataformas de colaboración para funcionarios de ética del sistema de las Naciones Unidas y entre las organizaciones multilaterales. El Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado en virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), promueve la colaboración y la aplicación de normas armonizadas en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales fomenta este tipo de colaboración entre más de 40 organizaciones multilaterales. El Director de la Oficina de Ética dio una presentación en la reunión anual de la Red, organizada por el Banco Asiático de Desarrollo.

64. Además de participar en las reuniones mensuales de coordinación, en 2023 el Director de la Oficina de Ética asumió la función de Presidente Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas. De conformidad con el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), el Presidente Suplente tiene el mandato de evaluar los casos en que los denunciantes que hayan solicitado protección contra represalias soliciten que se vuelva a examinar el caso después de que la Oficina de Ética de la Secretaría

de las Naciones Unidas haya determinado que no había indicios razonables de represalias.

65. A lo largo del año, el Presidente Suplente realizó 18 exámenes secundarios, cifra récord, de los cuales 12 correspondían a nuevas solicitudes y 6 se habían originado en 2022, durante la Presidencia Suplente anterior. Para cada examen, se evaluaron los expedientes del caso y se solicitaron observaciones adicionales a los denunciantes y a la administración. También se consultó a los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas sobre cada caso antes de concluir el examen.

66. De los 18 casos, el Presidente Suplente emitió decisiones de examen con respecto a 10 de ellos, 5 se cerraron a petición de los denunciantes y 3 se han trasladado a 2024 para la Presidencia Suplente entrante. El Presidente Suplente estuvo de acuerdo con las decisiones originales de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en 8 de los casos, y con respecto a los 2 casos restantes recomendó que se revocara la decisión de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de que no existían indicios razonables de represalias. También facilitó que se finalizara la revisión y actualización de los procedimientos operativos estándar para el examen de los casos de protección contra represalias.

67. Además, la Oficina de Ética colaboró activamente en la capacitación, sensibilización y divulgación dentro del Panel de Ética de las Naciones Unidas a fin de intercambiar buenas prácticas y estudiar actividades conjuntas de comunicación y divulgación. En 2023, a petición de la Oficina de Ética del PNUD, el equipo del UNICEF impartió una sesión de capacitación en materia de ética en portugués al personal del PNUD. En el futuro, la Oficina seguirá buscando oportunidades de apoyo transversal.

VIII. Observaciones y recomendaciones

68. En 2023, la Oficina de Ética siguió cumpliendo sus objetivos para el año, y en muchos ámbitos los superó. Dada la reciente adición de recursos, se encuentra en una situación propicia para tener una repercusión aún mayor el año próximo. La Oficina agradece tanto el sólido apoyo de la administración como el respeto a su independencia. La administración del UNICEF ha seguido manteniendo una postura firme y coherente en el más alto nivel con respecto a la importancia de la ética, los valores y el cambio de la cultura institucional.

69. No obstante, habida cuenta de las inevitables transiciones periódicas en la dirección y de los cambios constantes en las necesidades operacionales y programáticas, la Oficina de Ética recomienda que la administración estudie alternativas para garantizar que la Oficina disponga de una financiación adecuada a través de un mecanismo independiente, a fin de salvaguardar aún más su independencia y eficacia.

70. En lo sucesivo, la Oficina seguirá ejecutando cambios estratégicos, entre ellos pasar de un enfoque centrado en la tramitación de asuntos transaccionales, la respuesta a la demanda de servicios y la contabilización de productos a uno centrado en los resultados y la repercusión, por distintos medios: i) haciendo coincidir los elementos de su programa y sus actividades con la repercusión buscada; ii) analizando y detectando las deficiencias y profundizando en los intercambios con los equipos para obtener los resultados deseados; y iii) estudiando y aplicando medidas que demuestren la utilidad de la detección temprana de riesgos éticos y la prevención proactiva. Además, no se limitará a fomentar la creación de “espacios seguros”, sino que ayudará a propiciar una atmósfera de “espacios valientes”, donde el personal se

sienta más empoderado y cómodo al mostrar vulnerabilidad y donde se lo aliente a entablar conversaciones difíciles.

IX. Conclusión

71. La Oficina de Ética se enorgullece de haber seguido desempeñando una función esencial en la promoción de una cultura ética y basada en valores en el UNICEF. Al mismo tiempo, reconoce que esta labor debe ser continua y sostenida, ya que el estatus del UNICEF como organización fiable y respetada es fundamental para el cumplimiento de su misión. Aprovechando los logros recientes, aprendiendo de la experiencia y beneficiándose del intercambio de conocimientos y de la colaboración con otras funciones de ética de las Naciones Unidas y las organizaciones multilaterales, está decidida a apoyar al UNICEF para que “trabaj[e] en algunos de los lugares más difíciles para llegar a los niños y adolescentes más desfavorecidos y proteger los derechos de cada infancia en cualquier parte del mundo”².

X. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

Toma nota del informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2023 ([E/ICEF/2024/18](#)) y de la respuesta de la administración ([E/ICEF/2024/19](#)).

² Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, “Acerca de UNICEF”. Puede consultarse en www.unicef.org/es/acerca-de-unicef.