



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
28 de abril de 2021  
Español  
Original: inglés

**Adopción de decisiones**

### Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

**Período de sesiones anual de 2021**

1 a 4 de junio de 2021

Tema 9 del programa provisional\*

### **Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2020**

#### *Resumen*

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF de conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva. El informe fue examinado por el Grupo de Ética de las Naciones Unidas, que también formuló recomendaciones, según queda 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](#)).

El informe anual abarca todas las áreas de trabajo encomendadas a la Oficina de Ética: (a) fijación de normas y apoyo a las políticas; b) capacitación, educación y divulgación; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial; d) el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; e) protección del personal contra las represalias; y f) participación en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. De conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, en el informe también se presentan observaciones o recomendaciones a la administración orientadas a fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento. El informe abarca las actividades y los servicios relacionados con el personal del UNICEF, así como con los consultores y otro personal que no es de plantilla, en la medida en que sean pertinentes.

\* [E/ICEF/2021/9](#).



## I. Introducción

1. El presente informe, el duodécimo 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 2020. Se presenta a la Junta Ejecutiva durante su período de sesiones anual de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)).

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

2. El UNICEF, presente en más de 190 países y territorios de todo el mundo, promueve la protección de los derechos de los niños con el fin de ayudar a satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de alcanzar su pleno potencial. La Oficina de Ética presta servicios a más de 15.000 miembros del personal del UNICEF y a más de 5.000 personas que no forman parte del personal.

3. Durante el año objeto del informe, las actividades de la Oficina de Ética se enmarcaron en las siguientes áreas de trabajo encomendadas:

a) Proporcionar a la administración asesoramiento y apoyo en materia de políticas sobre la fijación de normas éticas mediante el examen de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la Organización, y el asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad, según lo requerido en la Carta de las Naciones Unidas, las disposiciones aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal, las directrices del UNICEF y las normas de conducta de la administración pública internacional;

b) Aumentar la conciencia del personal sobre los valores y las normas de conducta y procedimientos de las Naciones Unidas de esperado cumplimiento, mediante la capacitación y otras formas de divulgación;

c) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones de ética a los miembros del personal y la administración que lo soliciten;

d) Administrar el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses;

e) Desempeñar las responsabilidades asignadas con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias;

f) Contribuir a armonizar los enfoques relativos a las cuestiones de ética en el sistema de las Naciones Unidas.

4. El año 2020 estuvo marcado en todo el mundo por desafíos sin precedentes como consecuencia de la pandemia de enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19). Sin embargo, para la Oficina de Ética fue también un año de emocionante transformación y transición que ofreció oportunidades para crecer y aumentar su incidencia. La Oficina de Ética: 1) recibió el estatus de dependencia orgánica independiente a cargo de un Director en lugar de un Asesor Principal; 2) obtuvo un mayor número de respuestas positivas en la Encuesta Mundial del Personal de 2020, especialmente en lo que respecta a la confianza en la gestión de los asuntos relacionados con las represalias; 3) aumentó y mejoró la colaboración con varios grupos de trabajo y oficinas afines creados recientemente dentro de la organización y dedicados a defender la ética y la transformación y los valores institucionales; y 4) accedió a más

de un tercio de los miembros del personal del UNICEF por medio de actividades de divulgación durante la iniciativa anual del Mes de la Ética y otras actividades.

5. Ante todo, conviene señalar que a lo largo de 2020 la Oficina de Ética operó con una dotación de personal reducida, tanto para atender sus diversos programas de trabajo como para responder a un repunte de nuevas actividades y necesidades institucionales derivadas de las diversas iniciativas de cambio transformacional y de la cultura institucional que se estaban llevando a cabo. Entre marzo de 2020 y principios de febrero de 2021, el puesto de Director estuvo vacante en espera de que finalizara el proceso de contratación. Por lo tanto, durante la mayor parte del periodo que abarca el informe, la totalidad del programa de trabajo estuvo a cargo de tres funcionarios y un asesor consultor interino.

6. En 2018, la Directora Ejecutiva del UNICEF creó el Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo. En el informe del Grupo de Tareas Independiente se destacaba, entre otras cuestiones, que el personal consideraba que quienes denunciaban acoso o abuso de autoridad sufrían represalias. Asimismo, se observaba que, en opinión del personal, la Oficina de Ética era digna de confianza a la hora de prestar asesoramiento confidencial, pero carecía de recursos cuando se trataba de asegurar la protección. El Grupo de Tareas Independiente recomendó específicamente al UNICEF que se cerciorara de que el personal estuviera protegido contra las represalias, reforzando el mandato y la capacidad de la Oficina de Ética y salvaguardando su independencia. La Dependencia Común de Inspección, en su examen de 2018 de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2018/4](#)), también recomendó que se fortaleciera el mandato y la capacidad de la Oficina de Ética y se salvaguardara su independencia. En su periodo de sesiones anual de 2019, la Junta Ejecutiva del UNICEF, en su decisión 2019/15, pidió que se aplicaran las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección relativas al UNICEF.

7. Como ya se ha mencionado brevemente, en marzo de 2020 se reforzó la Oficina de Ética mediante la creación de una dependencia independiente encabezada por un Director de Ética, que rendiría cuentas a la Dirección Ejecutiva sobre cuestiones sustantivas (de conformidad con las disposiciones existentes) y a la Dirección Ejecutiva Adjunta de Gestión sobre cuestiones administrativas (de modo análogo a la práctica que siguen las demás oficinas independientes).

8. La disociación de la Oficina aumentó su independencia institucional, lo cual contribuirá a generar confianza y a fomentar que el personal se implique en la función de ética. Sin embargo, hace falta que este reajuste institucional se complemente con los correspondientes recursos y asistencia conforme la Oficina de Ética aumente sus actividades a fin de atender las nuevas solicitudes de servicios, que, según se prevé, aumentarán en el futuro, explore nuevos ámbitos en lo que pueda intervenir de modo significativo, realice más actividades de divulgación dirigidas a grupos de interesados regionales y sobre el terreno, cubra las lagunas de políticas o institucionales encontradas y, lo que es más importante, asesore y aborde de forma proactiva los posibles comportamientos inadecuados desde el punto de vista ético antes de que se conviertan en auténticos conflictos laborales o casos de conducta indebida o generen problemas de otro tipo. La nueva Oficina de Ética se centrará cada vez más en el papel preventivo de su actuación, en estrecha coordinación con otras dependencias y oficinas afiliadas de rendición de cuentas y supervisión, para ayudar al UNICEF a gestionar los riesgos en una fase temprana y proporcionar asesoramiento, orientación y asistencia de carácter factible y práctico a los miembros del personal para que puedan determinar, evaluar y resolver mejor sus inquietudes. La Oficina de Ética

detecta conflictos de intereses e impide que se materialicen, y alerta a la organización sobre los riesgos importantes, con lo cual desempeña un papel fundamental a la hora de prevenir y mitigar los posibles daños institucionales y señalar soluciones y medidas correctivas. La ética funciona de modo óptimo cuando contribuye a evitar que se produzcan comportamientos inadecuados desde el punto de vista ético.

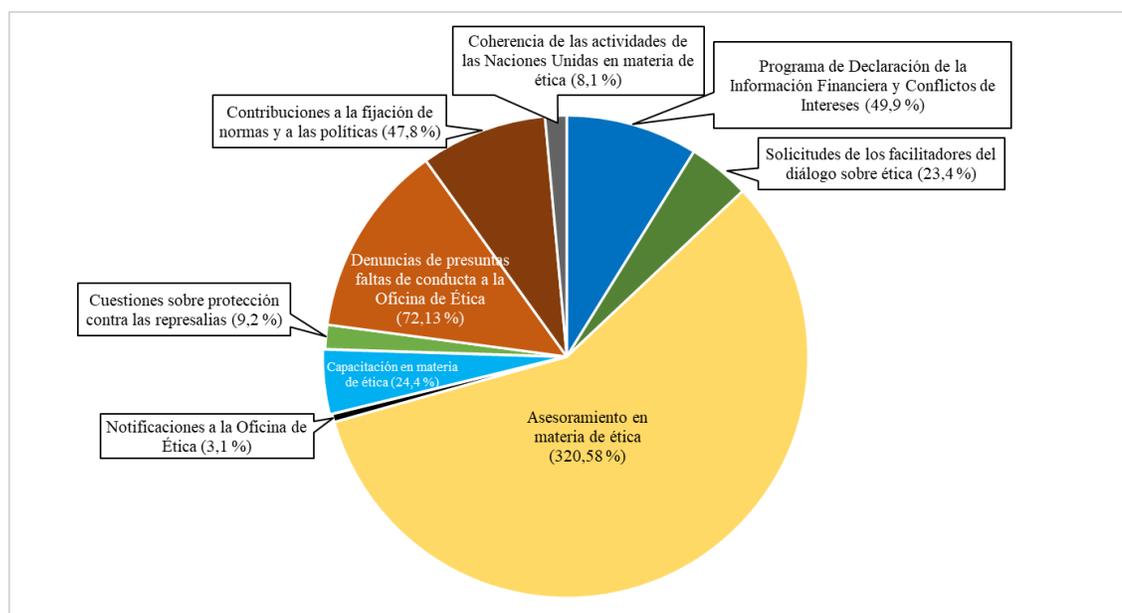
9. En la Encuesta Mundial del Personal más reciente, realizada en 2020, hubo un aumento del 4 % (con respecto a la encuesta de 2017) en las respuestas positivas a la pregunta de si el personal consideraba que tendría protección contra las represalias si denunciaba una conducta indebida por los cauces apropiados. La Oficina confía en poder seguir potenciando este impulso positivo e invertir en la ampliación de la capacitación y la divulgación para sensibilizar aún más sobre esta cuestión, con el liderazgo de la nueva Directora de Ética, el apoyo necesario de la administración y la implicación ininterrumpida del personal del UNICEF.

10. La Oficina de Ética pudo acceder a aproximadamente un tercio del personal del UNICEF (más de 6.300 personas) en el marco del Mes de la Ética y otras actividades de divulgación. Esta campaña de divulgación de gran alcance se pudo llevar a cabo gracias a la participación activa de más de 300 facilitadores del diálogo sobre ética en las oficinas en los países y regionales. Con ello se pone de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los facilitadores, que actúan como amplificadores y multiplicadores de fuerza en los niveles descentralizados. Con recursos y apoyo adicionales, la Oficina de Ética seguirá desarrollando la capacidad de los facilitadores.

11. Como se detalla a continuación en el cuadro 1, en 2020 la Oficina de Ética registró y respondió 555 solicitudes de servicios, frente a 788 en 2019 y 738 en 2018. El número de solicitudes de servicios registradas disminuyó, lo cual pudo deberse a la limitada interacción presencial entre los miembros del personal como consecuencia de la pandemia, lo cual, unido a las escasas oportunidades de impartir capacitación presencial, provocó con frecuencia un aumento de las consultas individuales. Sin embargo, la Oficina ha observado que hubo un repunte de las consultas mantenidas con grupos de personal a nivel de división u oficina, especialmente en torno a cuestiones relacionadas con la lucha contra el racismo y la discriminación y a los esfuerzos de cambio institucional. Cabe destacar que se ha producido un aumento considerable en el número de solicitudes de asesoramiento para denunciar presuntas faltas de conducta indebida, con 72 solicitudes en 2020, frente a 49 en 2019 y 32 en 2018. La Oficina siguió respondiendo a las solicitudes de manera oportuna, cumpliendo en el 99 % de las solicitudes de asesoramiento y orientación el plazo de siete días para ofrecer respuesta establecido en el procedimiento operativo estándar de la Oficina.

12. Como se indica en la figura I, el 58 % de las solicitudes de servicios registradas en 2020 fueron solicitudes de asesoramiento y orientación ética de carácter confidencial; el 13% consistieron en solicitudes de asesoramiento para denunciar una presunta falta de conducta indebida; el 8 % estaban relacionadas con la contribución a la fijación de normas y a las políticas; y el 9 % guardaban relación con la orientación sobre el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses.

Figura I  
**Número y porcentaje de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética,  
 por categoría (2020)**



13. Con arreglo al plan de trabajo de la Oficina de Ética, las actividades llevadas a cabo en 2020 se centraron en los siguientes aspectos: mientras estuviera en marcha el proceso de contratación del puesto de Director de Ética, dar prioridad a funciones clave como la administración de la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias y la política de Declaración de la Información Financiera y Declaración de Intereses; proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial; y llevar a cabo las actividades de divulgación que se solicitaran. Además, siguiendo la práctica de los últimos años, la Oficina organizó durante el Mes de la Ética una campaña de divulgación a nivel de toda la institución con el tema “Ética en acción”. La campaña contó con la participación de colegas de 54 oficinas en los países y las divisiones y fue decisiva a la hora de facilitar el diálogo sobre los valores fundamentales del cuidado y la integridad en el contexto de los retos planteados por la COVID-19 y los problemas del racismo y la discriminación.

14. A lo largo de 2020, la Oficina de Ética siguió colaborando con la Oficina de la Directora Ejecutiva y otras partes interesadas clave para dar respuesta a las recomendaciones formuladas en el informe del Grupo de Tareas Independiente correspondiente a 2018. Además de reforzar su independencia institucional, la Oficina celebró conversaciones individuales obligatorias con los miembros del personal directivo superior en el momento de su incorporación y nombramiento en las que se analizó la conducta que se esperaba de los altos cargos y se presentaron las principales políticas y procedimientos. Al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética siguió colaborando estrechamente con el equipo de tareas interdivisional sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales, la Dependencia de Salvaguardia Infantil y la Asesora Principal de Cultura Institucional. También participó activamente en la labor del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación, y aguarda con interés la oportunidad de desempeñar un papel activo en calidad de oficina independiente para aplicar las recomendaciones del Equipo de Trabajo en 2021.

15. La Oficina de Ética también colaboró con la Asociación Mundial del Personal a nivel mundial y regional, la Asociación del Personal de Nueva York y las oficinas en

los países. Asimismo, la Asesora Principal sobre Ética celebró reuniones periódicas con la Directora Ejecutiva y la Jefa de Gabinete, hasta que dejó su puesto en marzo de 2020. A partir de entonces, y debido a la pandemia, la Oficina de Ética siguió manteniendo reuniones con la Jefa de Gabinete de forma virtual.

#### Cuadro 1

#### Solicitudes de servicios en materia de ética, por categoría (2018-2020)

<i>Categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Asesoramiento confidencial en materia de ética <sup>1</sup>	352	409	320
Cuestiones relativas a las apelaciones al Panel de Ética en materia de protección contra las represalias <sup>2</sup>	3	0	0
Notificaciones a la Oficina de Ética <sup>3</sup>	38	45	3
Solicitudes de facilitadores del diálogo sobre ética	0	12	23
Capacitación en cuestiones de ética	116	71	24
Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses	70	61	49
Solicitudes de información general presentadas por el personal	20	12	0
Medios de comunicación	0	1	0
Protección contra las represalias	12	10	9
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética	32	49	72
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	26	47	47
Coherencia de las Naciones Unidas en materia de ética (consultas en el Panel de Ética)	69	71	8
<b>Total</b>	<b>738</b>	<b>788</b>	<b>555</b>

### III. Capacitación, educación y divulgación

16. A lo largo del año, la Oficina de Ética llegó a más de 6.300 miembros del personal por medio de la capacitación en cuestiones de ética y las actividades de divulgación del Mes de la Ética. Las actividades de capacitación, educación y divulgación obedecieron al objetivo de seguir aumentando la concienciación y la comprensión de las disposiciones aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal y las normas de conducta de las Naciones Unidas. En 2020, estas actividades se centraron en dar respuesta a los problemas más acuciantes a los que se enfrentaban la

<sup>1</sup> 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 conjunto de hechos. En numerosas ocasiones, para atender una solicitud de asesoramiento confidencial en materia de ética se necesitan múltiples correos electrónicos o conversaciones; en otros casos, basta con una sola comunicación.

<sup>2</sup> Se refiere a las consultas que la Presidencia Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas mantuvo con sus miembros respecto del examen de las decisiones relativas a los casos de protección contra las represalias por parte de los organismos miembros. Básicamente, la función de los miembros del panel consiste en realizar una revisión por pares de las decisiones confiadas a otros miembros. Esa revisión se pone en marcha a solicitud del denunciante (un funcionario o miembro del personal que no es de plantilla).

<sup>3</sup> Esta categoría se refiere a aquellas situaciones en las que un funcionario o un miembro del personal que no es de plantilla notifica una situación concreta a la Oficina de Ética, pero le solicita que no adopte ninguna medida al respecto.

sede y las oficinas en los países y regionales, como la pandemia de COVID-19, el racismo y la discriminación, las actividades de tipo político ligadas a la participación en manifestaciones o protestas y el uso de los medios sociales.

### **A. Curso obligatorio en línea sobre ética e integridad**

17. Todo el personal del UNICEF debe completar el curso en línea del UNICEF sobre ética e integridad. A 30 de enero de 2021, el 93% de los funcionarios en activo, es decir, 15.081 funcionarios, habían realizado el curso. La Oficina de Ética se complace en informar de que, en colaboración con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y la División de Datos, Análisis, Planificación y Seguimiento, actualizó el curso en línea “Ética e Integridad en el UNICEF”, que se hizo público en diciembre de 2020. En él se abordan las preocupaciones planteadas anteriormente en relación con la accesibilidad, y ahora está disponible para más miembros del personal y en más regiones. Tras una revisión integral del contenido del curso, la Oficina ha mejorado el intercambio de información, ha reflejado las políticas actualizadas y los cambios en las funciones y ha añadido más casos prácticos. Este curso es obligatorio para todos los miembros del personal de plantilla y no de plantilla del UNICEF, y está disponible en árabe, español, francés e inglés.

### **B. Capacitación adaptada a destinatarios específicos**

18. En 2020, la Oficina de Ética impartió 24 sesiones de capacitación y sensibilización para destinatarios específicos, que se llevaron a cabo en 6 oficinas en los países, 14 divisiones u oficinas de la sede y 4 oficinas regionales. La Oficina también organizó un seminario web global. Un total de 1.181 miembros del personal se beneficiaron de estas iniciativas de capacitación adaptada a destinatarios específicos, que fueron presenciales antes del inicio de la pandemia de COVID-19 y posteriormente a distancia, debido al distanciamiento físico y las restricciones a los viajes.

19. En Nueva York, la Oficina de Ética celebró una sesión presencial y cinco virtuales en materia de ética. Consistieron en sesiones orientativas sobre ética para los nuevos miembros del personal, organizadas por la División de Recursos Humanos y la División de Comunicaciones, y sesiones orientativas sobre ética para el panel mundial de mediadores de la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas y para los especialistas en investigación de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI).

### **C. Facilitadores del diálogo sobre ética**

20. La Oficina de Ética mantuvo el programa mundial de facilitadores del diálogo sobre ética, que se introdujo en 2014 y se basa en el modelo de formación de formadores. Estos facilitadores son nombrados por los jefes de oficina y prestan sus servicios de forma voluntaria. Los facilitadores contribuyen a aumentar la comprensión y la concienciación acerca de las cuestiones de ética e integridad relacionadas con la conducta del personal, para lo cual celebran reuniones periódicas con todo el personal de sus respectivas oficinas regionales o en los países y facilitan el diálogo en torno a temas concretos conectados con la ética, utilizando estudios de casos y presentaciones. Los facilitadores del diálogo sobre ética desempeñaron un papel esencial a la hora de dirigir las iniciativas del Mes de la Ética en cada oficina y de facilitar observaciones a la Oficina de Ética.

21. Debido a la escasez de recursos, en 2020 la capacidad de la Oficina de Ética para impartir formación periódica y actualizada a los facilitadores del diálogo sobre ética se vio reducida. A lo largo del año, 16 oficinas nombraron a nuevos facilitadores, que realizaron una formación preparatoria mediante el visionado de las grabaciones de los cursos de capacitación interactivos. La Oficina de Ética tiene previsto renovar sus mecanismos de comunicación y seguimiento para obtener información actualizada sobre la actividad de los más de 300 facilitadores de todo el mundo. Además, la Oficina de Ética se propone organizar sesiones de creación de capacidad y proporcionar materiales de capacitación y comunicación actualizados a los facilitadores.

#### **D. Campaña mundial: Mes de la Ética**

22. La Oficina de Ética coordinó y dirigió por cuarta vez una campaña de divulgación durante el Mes de la Ética (octubre de 2020) que llegó a más de 5.133 miembros del personal. El tema fue “La ética en acción”, y se centró en los valores fundamentales del cuidado y la integridad. Estos valores se resaltaron específicamente en conexión con la difícil situación generada por la pandemia de COVID-19 y en respuesta a las recientes protestas y movimientos mundiales contra el racismo y la discriminación. La Oficina de Ética proporcionó orientación y apoyo a los facilitadores y los coordinadores de recursos humanos para poner en marcha el diálogo sobre los temas seleccionados en las oficinas en los países y regionales y en la sede. De ese modo, 179 facilitadores y coordinadores de recursos humanos organizaron más de 60 sesiones en 54 oficinas y divisiones.

23. Con el objetivo de favorecer la implicación y la reflexión del personal se invitó a las oficinas y divisiones a que divulgaran un mensaje de vídeo entre el personal sobre el significado del cuidado y la integridad a la luz de los retos planteados por la pandemia y los problemas del racismo y la discriminación. Como parte de esta iniciativa, el personal de 10 oficinas y divisiones presentó grabaciones de mensajes interesantes y creativos relacionados con su forma de entender los valores y el modo de ponerlos en práctica. Se consiguió así que la implicación del personal del UNICEF fuera más auténtica, orgánica y próxima.

24. El 21 de octubre de 2020, Día Mundial de la Ética, la Oficina de Ética organizó un seminario web mundial que atrajo a cerca de 600 miembros del personal. Al igual que el tema del Mes de la Ética, el seminario web se centró en los valores del cuidado y la integridad en el contexto de la pandemia y en los problemas del racismo y la discriminación. Los panelistas procedían de la División de Recursos Humanos, la Asociación Mundial del Personal, la Oficina de la Directora Ejecutiva y el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación, y entre ellos se encontraba la Asesora Principal de Cultura Institucional. El hecho de que los panelistas pertenecieran a diferentes oficinas brindó la oportunidad de responder a las preguntas y las polifacéticas preocupaciones planteadas por los participantes.

#### **E. Comunicaciones y materiales de divulgación**

25. La Oficina de Ética continuó aumentando su perfil de comunicación interna con el personal del UNICEF en todo el mundo. También mantuvo su presencia en los medios sociales internos a través de su sitio de intranet y de Yammer (el equivalente interno de Twitter en el UNICEF). Asimismo, la Oficina actualizó un documento sobre el procedimiento para tratar los problemas en el lugar de trabajo (“Addressing workplace issues in UNICEF: A roadmap on where to go and when”), que ofrece información a todo el personal del UNICEF sobre el modo de buscar apoyo,

asesoramiento, orientación y, en última instancia, soluciones en casos de conflicto en el lugar de trabajo. En el documento se recogen las políticas y orientaciones actualizadas y los cambios en las oficinas y funciones correspondientes. La versión electrónica está a disposición de todo el personal del UNICEF en cuatro idiomas.

#### **IV. Asesoramiento y orientación**

26. La Oficina de Ética ofrece asesoramiento y orientación de carácter confidencial para ayudar al personal que se enfrenta a dilemas éticos. La Oficina hace de caja de resonancia de las medidas previstas para responder sus dudas o para ayudar al personal a encontrar los recursos que necesita para resolver los problemas que se le plantean.

27. En 2020, la Oficina de Ética atendió 320 solicitudes individuales de asesoramiento ético confidencial, frente a 409 en 2019 y 352 en 2018. La disminución pudo deberse a una menor interacción directa entre los miembros del personal como consecuencia de la pandemia de COVID-19, lo cual, unido a las escasas oportunidades de impartir capacitación presencial, provocó con frecuencia un aumento de las consultas individuales.

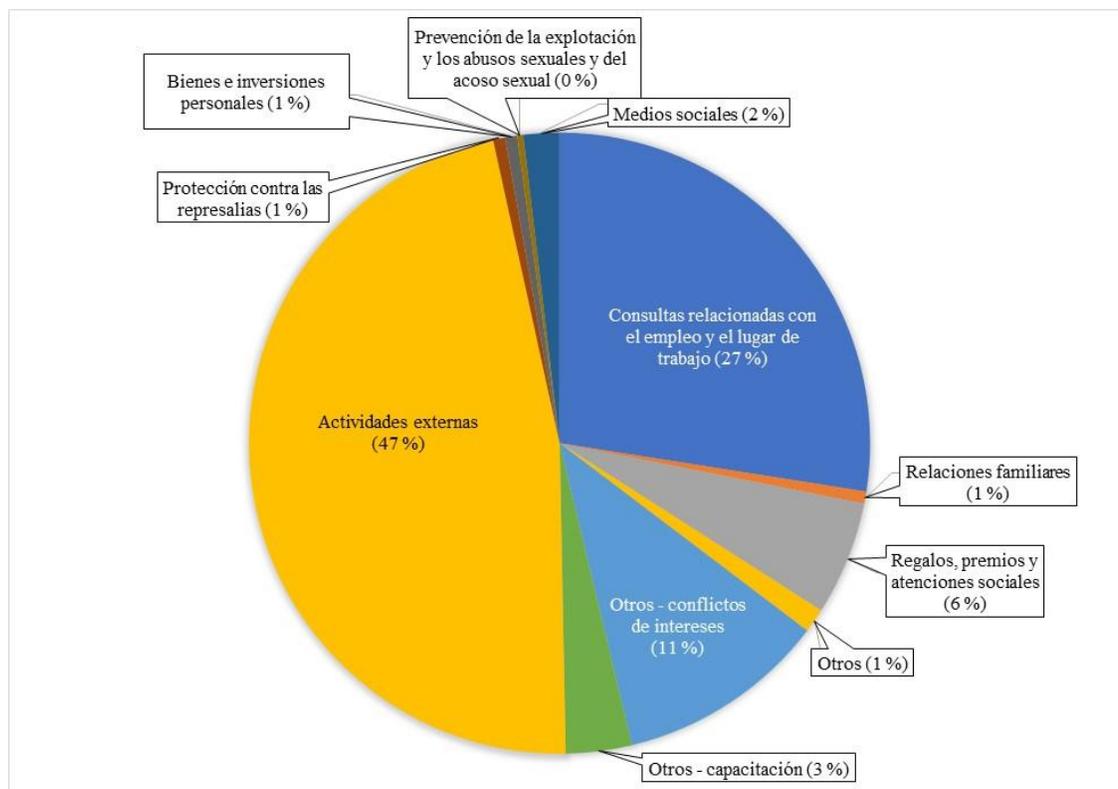
28. Como se muestra en la figura II, el 47 % de las solicitudes se referían a las actividades externas de los miembros del personal y el 27 % a cuestiones relacionadas con el empleo y el lugar de trabajo, entre ellas, el abuso de autoridad y cuestiones relacionadas con la discriminación. En cuanto a la representación por lugar de destino, el 48 % de las solicitudes procedían de las oficinas en los países y el 45 % de lugares con sedes. El 7 % restante correspondía a oficinas regionales y a partes interesadas externas (es decir, otros organismos de las Naciones Unidas o personal ajeno al UNICEF). Teniendo en cuenta que el 83 % del personal del UNICEF se encuentra en lugares sin sedes, la Oficina de Ética señala que las consultas procedentes de esos lugares están insuficientemente representadas y que es necesario invertir recursos adicionales en las oficinas en los países y regionales.

29. En cuanto a la representación por sexos, el 52 % de las solicitudes individuales del personal eran de mujeres y el 44 % de hombres (el 4 % restante consistía en solicitudes grupales o anónimas). Sin embargo, en cuanto a la representación por categorías de puestos, el 87 % de las solicitudes procedían de miembros del personal internacionales o nacionales (funcionarios internacionales y funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico) y el 8 % de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales. El 5 % restante de las solicitudes eran de funcionarios de nivel superior o personal que no era de plantilla o solicitudes anónimas. Teniendo en cuenta que el 64 % de los miembros del personal son del Cuadro Orgánico y el 36 % del Cuadro de Servicios Generales, la Oficina de Ética constata la insuficiente representación de estos últimos en las solicitudes. La Oficina de Ética considera que este hecho corrobora que es necesario invertir en la concienciación y la promoción de una cultura en la que se denuncien las irregularidades y se tengan en cuenta esas denuncias y proporcionar apoyo lingüístico adicional en los servicios prestados.

30. A lo largo de 2020, la Oficina de Ética observó un aumento considerable del grado de interés, y de las consiguientes dudas, con respecto a la participación en actividades políticas relacionadas con las cuestiones que se plantearon durante los recientes movimientos y protestas mundiales contra el racismo y la discriminación, así como al respeto de los valores de la organización durante la pandemia del COVID-19. Se proporcionó asesoramiento y orientación en torno a la participación en actividades políticas conforme a las orientaciones generales publicadas por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en junio de 2020 y la nota orientativa del UNICEF sobre el uso de los medios sociales. La Oficina respondió a las solicitudes de las oficinas y

divisiones relativas a las conversaciones de grupo para que los colegas estuvieran bien informados de esos documentos. La Oficina recibió consultas individuales sobre las dificultades a las que se enfrentaban el personal sujeto a nuevas modalidades de trabajo durante la pandemia y las personas que se incorporaron de modo remoto a su puesto. Entre esas consultas había solicitudes de asesoramiento y orientación para aplicar los valores del UNICEF en situaciones difíciles de carácter privado, como, por ejemplo, el modo de compaginar las necesidades de atención familiar con el teletrabajo, el estrés provocado por el miedo al virus, el aislamiento o el aumento de la carga financiera, y los problemas en conexión con la cultura del entorno de trabajo que sufrían los nuevos miembros del personal que aún no habían tenido interacciones en persona ni oportunidades de aprendizaje. La Oficina de Ética facilitó consejos y orientaciones que sirvieran de guía de conducta durante la pandemia basados en los valores fundamentales de la organización (cuidado, respeto, integridad, confianza y rendición de cuentas) y que complementaron la información proporcionada en el portal sobre la COVID-19, a cargo de la División de Recursos Humanos.

Figura II  
Solicitudes de asesoramiento confidencial en materia de ética, por subcategoría (2020)<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Por coherencia con los informes de años anteriores, los servicios de asesoramiento y orientación relacionados con la protección contra las represalias aparecen registrados como subcategoría de asesoramiento ético confidencial.

## V. Fijación de normas y apoyo a las políticas

31. En consonancia con el mandato establecido en el boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11) de prestar a los

directivos apoyo a la fijación de normas y en materia de políticas, durante el año que se examina la Oficina de Ética examinó las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización y prestó asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad.

32. De acuerdo con el proceso estándar de consulta y elaboración de políticas, concertado por conducto del coordinador de políticas de la División de Gestión Financiera y Administrativa, se realizan consultas a la Oficina de Ética, que puede contribuir en una fase temprana a dicho proceso de consulta y elaboración de políticas.

33. La Oficina de Ética ha contribuido a diversas iniciativas de elaboración de políticas. Entre otras políticas examinadas por la Oficina durante el año objeto del informe se encuentran los proyectos de políticas y procedimientos formulados por la División de Recaudación de Fondos y Alianzas en el Sector Privado para establecer normas y aplicar procesos que garanticen la recaudación ética de fondos. La Oficina también realizó aportaciones a los proyectos de políticas sobre temas relacionados con la administración de recursos humanos y a una propuesta de enmienda de la política sobre procesos y medidas disciplinarios.

34. La Oficina de Ética contribuyó a la respuesta y el seguimiento del UNICEF en relación con los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre los conflictos de intereses y la protección de los denunciantes de irregularidades contra las represalias. Además, la Oficina proporcionó la información requerida a la Dependencia Común de Inspección para el examen del estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética proporcionó las aclaraciones necesarias a los Estados Miembros, entre ellos, la Misión de los Estados Unidos ante las Naciones Unidas, sobre la protección de los denunciantes de irregularidades contra las represalias, y a la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales sobre diversas cuestiones.

35. Por último, como parte de su función de apoyo a la fijación de normas y apoyo a las políticas, la Oficina de Ética proporcionó al Comité Asesor de Auditoría del UNICEF una actualización por escrito de las actividades realizadas por la Oficina durante el año.

## **VI. Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses**

36. La Oficina de Ética gestionó el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses con el objetivo de proteger al UNICEF de los conflictos de intereses y los riesgos institucionales referentes a las relaciones, las actividades externas y los intereses financieros de los funcionarios.

37. Durante el año objeto del informe, la Oficina de Ética siguió aplicando las recomendaciones que formuló en 2018 un proveedor de servicios financieros externo (KPMG), basadas en el análisis que realizó de las deficiencias del Programa. Por ello, la Oficina adoptó medidas para garantizar la aplicación de las recomendaciones en todas las fases del ciclo del programa.

38. Una de las principales recomendaciones de KPMG fue reorientar el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses haciendo hincapié en la antigüedad y los riesgos institucionales, de modo que tuviera un mayor impacto. En el ciclo de 2020 se registraron 1.626 miembros del personal (frente a los 1.613 del ciclo de 2019), en consonancia con la recomendación de centrarse en los cargos superiores y los que implican riesgos institucionales.

39. Otra de las recomendaciones de KPMG fue que se redujeran los plazos de cumplimiento en todas las esferas clave (registro, ciclo de presentación de declaraciones, proceso de examen) para lograr una reducción notable de la duración del Programa. A pesar de las dificultades a las que se enfrentaron los declarantes para obtener información actualizada sobre sus activos y finanzas debido a las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19, la Oficina pudo aplicar la recomendación y ultimó el ciclo completo antes del 31 de octubre de 2020, reduciendo la duración del ciclo anual a 8 meses, frente a los 13 meses de plazo que se aplicaban antes de la recomendación de KPMG. De acuerdo con esta recomendación, la Oficina de Ética comunicó las posibles consecuencias del incumplimiento y estableció plazos claros al principio del ciclo de presentación de solicitudes. Pese a las dificultades planteadas por la pandemia de COVID-19, todos los funcionarios participantes cumplieron con los requisitos de presentación y verificación. De ese modo, en 2020 la Oficina de Ética volvió a conseguir un índice de cumplimiento del 100 %, como ya había hecho en 2019.

40. Otra de las recomendaciones de KPMG consistió en seguir mejorando el sistema de tecnología de la información empleado para facilitar el programa. Gracias a la estrecha colaboración con la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones del UNICEF, la Oficina de Ética pudo realizar las mejoras pertinentes en el sistema de declaración de la información financiera y conflictos de intereses para que los procesos de presentación, revisión y verificación fueran más rápidos, seguros y fáciles de usar.

#### Cuadro 2

#### **Cumplimiento del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses (2010-2020)**

<i>Año</i>	<i>Número de miembros del personal que debían presentar declaraciones</i>	<i>Tasa de cumplimiento (en porcentaje)</i>
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0

41. La Oficina de Ética examinó las declaraciones de un total de 1.626 miembros del personal como parte del Programa de Declaración de la Situación Financiera y Conflictos de Intereses de 2020, correspondiente al año objeto del informe, concluido el 31 de diciembre de 2019. De las declaraciones examinadas, el 9,2 % correspondieron a personal de nivel directivo (frente al 8,9% en 2019), el 61,7 % a funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico (frente al 68,8 % en 2019), el 22,8 % a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico (frente al 25 % en 2019), y el 6,3 % a personal del Cuadro de Servicios Generales (frente al 6,2 % en 2019).

42. El resumen del examen de las declaraciones del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses presentadas en 2020 indicó que el 95,6 % de los participantes no tenían nada que declarar, no tenían ningún conflicto de intereses, habían adoptado ya medidas de mitigación o habían declarado circunstancias personales con un vínculo remoto con las Naciones Unidas o el UNICEF y que no acarreaban ningún conflicto de intereses posible ni real, y que en el 3,3 % de los casos existía la posibilidad de que hubiera un conflicto de intereses, sobre el que se proporcionó orientación. Por su parte, el 1 % de los participantes habían reconocido estar sujetos a un conflicto de intereses y ya habían adoptado medidas para mitigarlo por iniciativa propia.

43. Entre los miembros del personal seleccionados para participar en el ejercicio de 2020, el 4,7 % tenía un cónyuge que trabajaba en el UNICEF (frente al 3,7 % en 2019) y el 9,7 % tenía un cónyuge que trabajaba para otro organismo de las Naciones Unidas o para entidades relacionadas con el UNICEF como organizaciones no gubernamentales u otros asociados (frente al 13,1 % en 2019). Asimismo, el 16,3 % de los funcionarios participantes tenían familiares que trabajaban para otros organismos de las Naciones Unidas o entidades relacionadas con el UNICEF (frente al 14,8 % de 2019).

44. Otra fuente de posibles conflictos de intereses son las actividades externas de los funcionarios. Entre el personal seleccionado para participar en el ejercicio de declaración de la información financiera y conflicto de intereses de 2020, el 4,8 % participaba en actividades externas o tenía funciones de liderazgo en entidades ajenas a las Naciones Unidas (frente al 3,5 % en 2019). Durante el año objeto del informe, la Oficina observó una tendencia positiva en la que la mayoría de los miembros del personal que participan en actividades externas habían solicitado la aprobación de la autoridad pertinente dentro del UNICEF para participar en esos compromisos. Sin embargo, hubo casos en los que los miembros del personal tomaron parte en actividades externas sin autorización previa, situación que queda contemplada en la Declaración de la Información Financiera y Declaración de Intereses. A este respecto, la Oficina de Ética emitió notas de orientación específica en las que solicitaba a los miembros del personal que pidieran autorización, adoptaran las medidas necesarias para prevenir o mitigar un conflicto de intereses, cuando procediera, y notificaran el resultado a la Oficina.

45. En cuanto al requisito de verificación, se seleccionó al azar a varios miembros del personal entre los declarantes anuales para que participaran en un ejercicio en el que se les pidió que presentaran documentos justificativos de las declaraciones de información financiera y conflictos de intereses que habían presentado. Los miembros del personal seleccionados para el ejercicio de verificación de 2020 fueron aproximadamente el 4 % de los participantes. Debido a las restricciones de viaje y a los cierres de las oficinas en distintas partes del mundo, algunos de ellos solicitaron ampliaciones del plazo para presentar los documentos de verificación. La Oficina de Ética dio su aprobación a las declaraciones de información financiera y conflictos de intereses de todos los miembros del personal seleccionados para el proceso de verificación a tenor de la documentación justificativa que habían aportado.

## **VII. Protección contra las represalias y resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2020**

46. En virtud de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la organización está obligada a proteger contra las represalias al personal que denuncie faltas de conducta indebidas o coopere con las auditorías, las investigaciones u otras actividades de supervisión debidamente

autorizadas. La política define los conceptos de represalia y actividad protegida y describe los procedimientos de presentación de denuncias y los mecanismos disponibles para hacer frente a las represalias.

47. A fin de determinar si ha habido indicios razonables de represalias (es decir, si se ha recomendado, amenazado o adoptado una medida directa o indirectamente perjudicial como consecuencia de la participación de buena fe de una persona en una actividad protegida), se presenta una solicitud de protección contra las represalias a la Oficina de Ética, que se encarga a su vez de realizar un examen preliminar. Si la Oficina de Ética concluye que hay indicios razonables de que se ha producido un caso de represalias, el asunto se remite a la OAI para que lo investigue. Una vez que se ha finalizado la investigación y se han comunicado las conclusiones a la Oficina de Ética, esta realiza un examen independiente de las mismas. Si se determina que ha habido represalias, la Oficina formula recomendaciones a la Directora Ejecutiva sobre las medidas apropiadas que deben adoptarse, entre ellas, la rectificación de las consecuencias negativas sufridas como consecuencia de las represalias.

48. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética recibió nueve solicitudes formales de protección en virtud de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. Sobre la base del examen preliminar, se remitió una de las solicitudes, que presentaba un caso de conflicto de intereses, a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Para cinco de las solicitudes recibidas, la Oficina determinó que no había indicios razonables de represalias. En esos casos, la Oficina ofreció a los miembros del personal afectados opciones alternativas o informales de resolución. A 28 de febrero de 2021, había un caso cuyo examen preliminar estaba pendiente de ser finalizado.

49. Sobre la base de su examen preliminar, la Oficina de Ética determinó que en dos de las solicitudes había habido indicios razonables de represalias, por lo que se remitieron a la OAI para que los investigara. El resultado de la investigación de uno de los casos se había enviado a la Oficina de Ética. Sin embargo, tras recibir un examen independiente del informe de la OAI sobre el caso, la Oficina de Ética concluyó que no había constancia de represalias. A 28 de febrero de 2021, el segundo caso todavía estaba siendo investigado. En los dos casos remitidos a la OAI se concedieron medidas preventivas provisionales para proteger al denunciante durante el proceso de investigación y examen.

50. La Oficina también recibió seis consultas relacionadas con la protección contra las represalias, que no derivaron en solicitudes formales de protección. La Oficina tramitó esos casos como consultas confidenciales de asesoramiento y orientación, y facilitó información a los miembros del personal sobre los recursos adecuados de que disponían para responder a su situación.

51. Para seguir reforzando la fijación de pautas en los niveles más altos y asegurar que se conocen las principales orientaciones y políticas en materia de ética, la Oficina de Ética implantó la obligación para el personal directivo superior de mantener conversaciones individuales con la Jefatura de Ética cuando se incorporaran a sus puestos. Las conversaciones se centraron en la conducta que se espera de los altos cargos y en ellas se resaltaron las políticas y procedimientos fundamentales. La Oficina de Ética, en colaboración con la División de Recursos Humanos y como parte de las decisiones relativas a promociones y nombramientos, recibe consultas sobre la necesidad de llevar a cabo comprobaciones exhaustivas de la diligencia debida en cuestiones relacionadas con la conducta y el comportamiento para velar por que los miembros del personal que son nombrados o promovidos para ocupar puestos directivos superiores cumplan los más altos estándares de ética e integridad.

52. En junio de 2020, la División de Recursos Humanos, en colaboración con la Asociación Mundial del Personal, organizó y administró la Encuesta Mundial del Personal de 2020. Se trataba de la primera encuesta realizada desde el informe de 2018 del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo. El 77 % de las respuestas a las preguntas fueron positivas, lo que representa una mejora del 11 % con respecto a la encuesta realizada en 2017, y del 15 % con respecto a la de 2014. La encuesta de 2020 contenía cinco preguntas sobre normas de conducta<sup>4</sup>, y se recogieron por primera vez datos sobre la diversidad. La encuesta también incluía preguntas relativas a la respuesta del UNICEF a la COVID-19, que recibieron respuestas positivas en un 89 % de los casos. En muchas oficinas, la cuestión de la diversidad recibió una calificación más baja que la respuesta a la COVID-19, con un promedio del 65 % de respuestas positivas en general.

53. Las respuestas a las distintas preguntas fueron considerablemente variadas: si bien indicaron que, en general, el personal se sentía seguro de conocer los procedimientos y las instancias a las que recurrir para denunciar faltas de conducta, también mostraron que el personal estaba mucho menos seguro de que los mecanismos para resolver cuestiones de conducta indebida se aplicaran de forma justa y oportuna. Por su parte, en las respuestas en torno a la protección contra las represalias se constató un aumento del grado de confianza del 4 % con respecto a la encuesta de 2017, pero la Oficina de Ética considera que es imprescindible realizar más inversiones en divulgación y capacitación para seguir fomentando la mejora con respecto a la protección contra las represalias. Para ello serán necesarios recursos financieros y humanos. La Oficina, aunque proporcionó al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial, observó que el personal no dio muestras de comprender de modo coherente el alcance que la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias daba a las “represalias”, ni los mecanismos para dar respuesta a las cuestiones que quedaban fuera de su ámbito.

54. Sobre la base de los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2020, la Asesora Principal de Cultura Institucional, junto con la División de Recursos Humanos, puso en marcha medidas de seguimiento que deben ser adoptadas por el UNICEF a todos los niveles. Estas medidas obedecen al propósito de establecer respuestas que sean más específicas para cada oficina, para lo cual se entablarán conversaciones con las oficinas que obtuvieron puntuaciones altas y bajas con objeto de concretar las enseñanzas extraídas y determinar qué áreas son susceptibles de mejora. Mediante este ejercicio, las observaciones se resumirán a nivel nacional, regional y mundial y se clasificarán por temas. Ello supondrá una valiosa contribución a la estrategia y el enfoque de capacitación y divulgación de la Oficina de Ética. Además, todas las divisiones y oficinas deberán realizar una autoevaluación y elaborar sus propias medidas de seguimiento sobre la base de los resultados de la encuesta, utilizando la herramienta diseñada por la División de Recursos Humanos.

---

<sup>4</sup> Pregunta 67: “En el UNICEF, los mecanismos para resolver cuestiones de conducta indebida se aplican de manera justa y oportuna.” (53 % de respuestas positivas); pregunta 68: “Tengo la convicción de que, si denuncio una conducta indebida a través de los cauces apropiados dentro del UNICEF, recibiré protección contra las represalias.” (55 % de respuestas positivas); pregunta 69: “En mi oficina, las personas de todos los niveles rinden cuentas de su comportamiento ético.” (65 % de respuestas positivas); pregunta 70: “La administración de mi oficina actúa con honestidad e integridad.” (73 % de respuestas positivas); pregunta 71: “Conozco los procedimientos y las instancias a las que recurrir para denunciar una falta de conducta en el UNICEF.” (84 % de respuestas positivas).

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

55. En 2020, antes de que la Asesora Principal sobre Ética dejara su puesto en marzo, el UNICEF participó en dos reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

56. En noviembre de 2020, la Oficina de Ética tomó parte en un debate organizado por el Panel de Ética en colaboración con la Comisión de Administración Pública Internacional sobre la cuestión de la participación política de los funcionarios.

57. Además, la Oficina de Ética realizó consultas al Panel de Ética sobre ocho casos a fin de asegurar la coherencia en la interpretación y aplicación de las políticas y normas.

58. La Oficina de Ética no estuvo representada en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de 2020.

## **IX. Seguimiento de las observaciones formuladas en 2019**

59. Como se ha comentado anteriormente, el UNICEF dotó de mayor independencia institucional a la Oficina de Ética al darle el estatus de dependencia institucional separada de la Oficina de la Directora Ejecutiva y a cargo de un Director de Ética (de nuevo título), con un mandato revisado de cinco años (renovable una vez) para la jefatura de la dependencia, de conformidad con la práctica de otros organismos de las Naciones Unidas. El aumento de la dotación de personal de la Oficina de Ética que se había solicitado se pospuso para que la nueva Directora, que asumió sus funciones en febrero de 2021, pudiera examinarla y presentarla como parte de la planificación de la gestión de la oficina para 2022-2025. Dado que la disponibilidad de recursos financieros y humanos será fundamental para que la Oficina pueda ejecutar satisfactoriamente su mandato y para abordar las esferas que necesitan atención e inversión, la Oficina planea dar prioridad a su enfoque estratégico y hacer la correspondiente presentación para la revisión del presupuesto para el próximo ciclo y período de planificación estratégica.

60. En su informe anual correspondiente a 2019, la Oficina de Ética observó que sería importante que las atribuciones de las funciones recién creadas en la Oficina de la Directora Ejecutiva (Coordinador Superior de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales y los Abusos en el Lugar de Trabajo, y Asesor Principal de Cultura Institucional), así como la recién establecida Dependencia de Salvaguardia Infantil, se reconsideraran y reajustaran cuidadosamente para que no se solaparan ni compitieran con los mandatos de las oficinas independientes. En este sentido, la administración del UNICEF ha dado fin a varias medidas durante el año objeto del informe, como la supresión en septiembre de 2020 del puesto de Coordinador Superior de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales y los Abusos en el Lugar de Trabajo, que era de duración limitada y cuyas funciones fueron absorbidas posteriormente por la Dependencia de Salvaguardia Infantil. La Dependencia de Salvaguardia Infantil y la OAI colaboran estrechamente para dar respuesta a los incidentes, y se ha modificado la normativa para aclarar que el asesoramiento confidencial e independiente solo se puede obtener a través de las oficinas independientes. Tal y como ha indicado la administración, está previsto que las funciones de los cargos mencionados de duración limitada en la Oficina de la Directora Ejecutiva cesen y se integren posteriormente en las divisiones y oficinas pertinentes, incluida la Oficina de Ética.

61. A lo largo del año, la Oficina de Ética estableció una colaboración sólida y estrecha con la Asesora Principal de Cultura Institucional y con la Dependencia de Salvaguardia Infantil, para lo cual se realizaron seminarios web conjuntos en los que tomó parte activa el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. Las oficinas mantuvieron contactos y se consultaron con frecuencia sobre la elaboración de la Carta de Valores, la supervisión y presentación de informes acerca del seguimiento del informe del Grupo de Tareas Independiente y las diferentes formas de promover los valores fundamentales del UNICEF entre el personal. No obstante, dado que algunas de estas funciones de duración limitada cesarán y, según se espera, serán absorbidas por la Oficina de Ética en el futuro, será imprescindible seguir estudiando sus consecuencias sobre los recursos para velar por que se sigan prestando estas funciones esenciales de apoyo al personal.

62. En 2019, la Oficina de Ética también observó que era necesario realizar una evaluación cuidadosa y exhaustiva de las diversas iniciativas para desencadenar los cambios previstos en los comportamientos, actitudes y percepciones del personal del UNICEF de todas las categorías. En junio de 2020, la División de Recursos Humanos administró la Encuesta Mundial del Personal, que contenía preguntas sobre racismo y discriminación. La División también diseñó un plan de acción de seguimiento destinado a concretar soluciones específicas para las oficinas en las esferas que necesitaban mejoras.

63. Por lo tanto, la Oficina de Ética es de la opinión de que la administración del UNICEF ha dado respuesta y aplicación efectivas a las observaciones y recomendaciones formuladas en su informe anual correspondiente a 2019.

## **X. Observaciones, recomendaciones y conclusiones**

64. Las siguientes recomendaciones se basan en la experiencia de la Oficina de Ética en 2020 y en los acontecimientos pertinentes de los dos primeros meses de 2021.

65. La Oficina de Ética agradece el firme apoyo recibido de la administración durante el año objeto del informe. Es importante, especialmente en tiempos de crisis, que la institución y su personal sigan observando y cumpliendo las normas más estrictas de conducta ética.

66. Se espera que la Oficina de Ética, por ser una oficina independiente de reciente creación y tras el nombramiento de su primera Directora, desempeñe mejor sus funciones y ocupe un lugar más destacado dentro del UNICEF. Ello ha generado nuevas expectativas de que la Oficina lleve a cabo una labor estratégica y eficaz para la organización y su personal. La Oficina tendrá que asegurarse de que sus servicios sean más accesibles para las oficinas en los países y para el personal de todas las categorías, puesto que las operaciones del UNICEF se basan en una estructura descentralizada en la que casi el 90 % del personal trabaja sobre el terreno. Dependiendo de cómo vayan mejorando las condiciones de viaje, para ello serán necesarias una intensa estrategia de divulgación y distintas opciones para aumentar el número y la frecuencia de las visitas o la presencia de la Oficina en distintos lugares y para distintos eventos y actividades.

67. Como ya se ha indicado, la Oficina se centrará en su función preventiva, detectando, abordando y mitigando de forma proactiva los riesgos y faltas en materia de ética a medida que aparezcan. Además, la Oficina dará un nuevo impulso al programa de facilitadores del diálogo sobre ética; se centrará estratégicamente en abordar las cuestiones de alto riesgo relacionadas con los conflictos de intereses; revisará y mejorará sus materiales y modalidades de divulgación y capacitación; y colaborará con otras dependencias para seguir potenciando la implicación del

personal, fomentando una cultura en la que se denuncien las irregularidades y se tengan en cuenta esas denuncias y precisando y facilitando los cauces de denuncia y los distintos sistemas de solución de conflictos éticos de que dispone el personal del UNICEF. Bajo el liderazgo de su nueva Directora, la Oficina se ocupará de precisar otros aspectos estratégicos prioritarios en los próximos meses.

68. La Oficina de Ética toma nota de la iniciativa de elaborar un marco de salvaguardia y rendición de cuentas de las oficinas. Dado que próximamente se van a suprimir los cargos de duración limitada, como el de Coordinador Superior de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales y los Abusos en el Lugar de Trabajo, es importante asegurar que dicho marco defina las diferentes funciones y responsabilidades con claridad. La Oficina de Ética está decidida a contribuir a la tarea de asumir estas funciones, de conformidad con su mandato y con la asignación de recursos necesaria.

69. La Oficina de Ética agradece la rapidez con la que el UNICEF estableció el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación para atender las preocupaciones expresadas por el personal. La Oficina de Ética, en cuanto oficina independiente y miembro activo del Equipo de Trabajo, aguarda con interés la aplicación de las recomendaciones. También sería importante que el UNICEF pusiera en marcha un mecanismo encargado de supervisar y medir periódicamente los avances en estas esferas realizados en las diferentes oficinas y divisiones.

70. Muchas de las iniciativas y recomendaciones que se desprenden del informe del Grupo de Tareas Independiente y los informes de la Dependencia Común de Inspección están dirigidas y apoyadas por funciones o equipos de tareas *ad hoc* de duración limitada, y seguirán generando recomendaciones, mejoras, actualizaciones y nuevas prioridades para la organización. A fin de aplicar los numerosos planes de acción que se prevé elaborar y de realizar su seguimiento, serán necesarios la implicación y el apoyo de la Oficina de Ética, tanto a corto como a medio plazo. De hecho, es probable que la Oficina de Ética asuma el liderazgo con respecto a los aspectos clave. La labor relacionada con estas iniciativas, que sigue aumentando, y el traspaso previsto de las importantes responsabilidades desempeñadas por otras funciones a la Oficina de Ética supondrán una enorme presión sobre los ya escasos recursos de la Oficina. Esta brecha actual, así como la necesidad acuciante de dotar de recursos adecuados a la función de ética, deberá ser abordada oportunamente para que la Oficina pueda cumplir su presente mandato y atender estas nuevas e importantes prioridades organizativas. La Oficina de Ética aguarda con interés la oportunidad de seguir colaborando de forma constructiva con la administración en estas cuestiones.

## **XI. Proyecto de decisión**

*La Junta Ejecutiva*

*Toma nota* del informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2020 ([E/ICEF/2021/16](#)) y de la respuesta de la administración ([E/ICEF/2021/17](#)).