Naciones Unidas E/ICEF/2015/9

Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de abril de 2015
Español
Original: inglés

Información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Junta Ejecutiva
Período de sesiones anual de 2015
16 a 19 de junio de 2015
Tema 8 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2014

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado", y las decisiones 2010/18 y 2014/12 de la Junta Ejecutiva. El informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 66º período de sesiones.

El presente informe anual abarca cada una de las esferas de actividad previstas en el mandato de la Oficina: a) establecimiento de normas y apoyo a las políticas; b) actividades de capacitación, formación y divulgación; c) asesoramiento y orientación; d) programa de declaración de la situación financiera; e) protección del personal contra las represalias; y f) participación en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. De conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, el informe también presenta recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

* E/ICEF/2015/4.

15-06043X (S)

Se ruega reciclar

Durante 2014, la Oficina de Ética tuvo tres prioridades: a) concienciar al personal sobre la ética de la administración pública internacional; b) ayudar a entender mejor cómo evitar o mitigar conflictos de intereses; y c) promover una cultura de libre expresión de opiniones en el UNICEF. Los principales medios para avanzar en estos ámbitos fueron el programa de declaración de la situación financiera, el asesoramiento confidencial brindado a los miembros del personal y a los directores de oficina, la capacitación y el apoyo proporcionados a los facilitadores voluntarios del diálogo sobre ética de las oficinas en los países, la inclusión de consideraciones éticas en la elaboración de la política y las directrices y el intercambio de experiencias dentro del sistema de las Naciones Unidas.

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

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

a) Orientación y apoyo normativo a la administración respecto al establecimiento de normas éticas mediante el examen de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización, y el asesoramiento al respecto, con el fin de reforzar y promover el más alto grado de ética e integridad dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas, el reglamento y estatuto del personal aplicables, y las normas de conducta de la administración pública internacional;

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

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

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

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

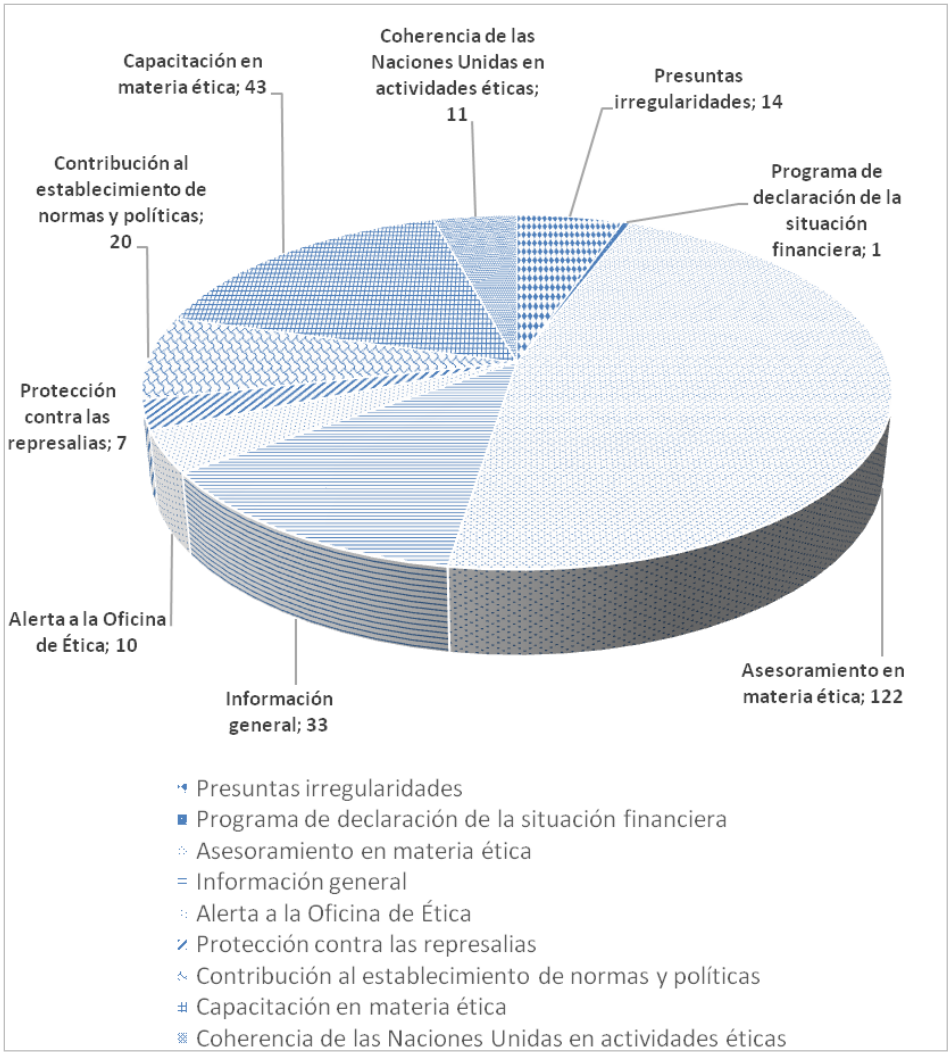
f) Contribución a enfoques armonizados de las cuestiones éticas en el marco del sistema de las Naciones Unidas.

2. La Oficina de Ética recibió 261 solicitudes de servicios en 2014, frente a 221 en 2012 y 271 en 2013. La Oficina está recibiendo solicitudes de asesoramiento en materia ética cada vez más diversas, que incluyen asistencia en la toma de decisiones éticas por parte de los directores de oficinas y programas.

3. De las 261 solicitudes recibidas en 2014, el mayor componente (47%) se refería a los servicios prestados en el marco de la función de asesoramiento y orientación de la Oficina, seguido por las solicitudes de servicios relacionados con la capacitación (16%). Se registró un aumento del número de solicitudes relacionadas con la protección contra las represalias, que pasó de dos en 2013 a siete en 2014. Solo una consulta se refería al programa de declaración de la situación financiera; esta cifra tan baja refleja la madurez del programa. El gráfico I muestra el porcentaje de distribución de los distintos tipos de solicitudes de servicios. El cuadro 1 resume los servicios prestados por la Oficina de Ética durante el período de tres años comprendido entre 2012 y 2014.

4. A lo largo de 2014, la Oficina de Ética siguió trabajando estrechamente con oficinas de todo el UNICEF, con el fin de promover mensajes comunes y complementarios. A través de la colaboración, la Oficina también hizo aportaciones y brindó asesoramiento sobre cuestiones de ética organizativa a las oficinas con competencias normativas. La propia Oficina de Ética, debido a su naturaleza consultiva independiente, no posee competencias normativas. Mantuvo su colaboración con la División de Recursos Humanos (DRH), la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAII), la Oficina del Asesor Jurídico del UNICEF, la División de Soluciones y Servicios de Tecnología de la Información, la División de Suministros y la Asociación del Personal a nivel mundial y regional. Siguió manteniendo una estrecha comunicación con las oficinas regionales. La Oficina de Ética se reunió periódicamente con la Oficina del Director Ejecutivo.

Gráfico I
Número de solicitudes de servicios en materia ética por categoría, 2014



Cuadro 1
Comparación del número de solicitudes de servicios en materia ética por categoría, 2012 a 2014

Categoría	*2012*	*2013*	*2014*
Presuntas irregularidades[a]	0	21	14
Asesoramiento en materia ética	146	121	122
Declaración de la situación financiera	32	24	1
Información general	10	20	33
Alerta a la Oficina de Ética[b]	0	9	10
Protección contra las represalias	5	2	7
Contribución al establecimiento de normas y políticas	18	23	20
Capacitación en materia ética	10	51	43
Coherencia ética de las actividades de las Naciones Unidas[c]	0	0	11
Total	**221**	**271**	**261**

[a] Esta categoría estaba separada del asesoramiento en materia ética en 2013.
[b] Alerta a la Oficina de Ética para que supervise las medidas según sea necesario.
[c] Esta categoría estaba separada del asesoramiento en materia ética y la información general en 2014.

Apoyo al establecimiento de normas y a las políticas

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

6. La Oficina de Ética trabajó en toda la organización asesorando en la elaboración de varias políticas y directrices. A la hora de asesorar, la Oficina se ha centrado en examinar las políticas y directrices propuestas para comprobar que traten cuestiones de ética, especialmente los conflictos de intereses, incluidas las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio, y la imparcialidad. Con respecto a las directrices relativas a la contratación, las alianzas o la adquisición de bienes o servicios, la Oficina de Ética brindó asesoramiento sobre la necesidad de evaluar los valores básicos, además de la eficiencia y la competencia. Se consultaron a la Oficina varias cuestiones: la elaboración de una política de protección infantil; las directrices éticas en la investigación llevada a cabo con niños; la colaboración con el sector privado; la contratación de asesores y servicios y la política posterior a la separación del servicio; la responsabilidad con

las poblaciones afectadas por emergencias; la respuesta al ébola; las directrices revisadas sobre las investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones; y las directrices sobre publicaciones externas.

7. El Plan Estratégico del UNICEF para 2014-2017 incluye un indicador de gestión sobre el fomento de una cultura de libre expresión de opiniones. Este indicador se mide mediante la Encuesta Mundial del Personal realizada con carácter bienal, y la encuesta de 2014 sirve como base de referencia. Por este motivo, la Oficina de Ética asesoró a la administración durante la elaboración de la encuesta de 2014.

8. La colaboración con la DRH ha sido importante para ofrecer un asesoramiento sistemático al personal sobre la política de la organización (CF/EXD/2012-009) en materia de actividades externas, por ejemplo las relacionadas con los consejos de administración, las actividades benéficas y las publicaciones (véanse las instrucciones administrativas de las Naciones Unidas ST/AI/2000/13 y la circular informativa ST/IC/2006/30). La Oficina de Ética también celebró consultas frecuentes con la OAII, la Oficina del Ombudsman y la Oficina del Consejero del Personal para mejorar la comprensión de los riesgos a que hace frente la organización si se infringe la ética.

Capacitación, educación y divulgación

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

10. El liderazgo ético es fundamental para fomentar una cultura ética institucional. Por este motivo, la Oficina de Ética trabaja con los equipos regionales de administración, los programas de liderazgo gestionados por la DRH para una capacitación basada en las funciones y los equipos nacionales de administración específicamente en el papel de los líderes. Con respecto a la capacitación basada en las funciones, también se proporcionaron a nivel nacional, regional y en la sede materiales sobre ética en la recaudación de fondos y la constitución de alianzas.

11. En 2014, la Oficina de Ética recibió 43 solicitudes de apoyo a la capacitación. Esta cifra no incluye las sesiones organizadas por Internet para capacitar a un conjunto de facilitadores del diálogo sobre ética local. La Oficina respondió a las 43 solicitudes mediante tres modalidades: a) sesiones presenciales de capacitación en grupo en la sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países; b) suministro de material y tutorías con los facilitadores de los diálogos sobre ética locales organizados por las distintas oficinas; y c) reuniones informativas y otro suministro de información.

12. Se capacitó presencialmente a 855 funcionarios. Esta cifra no incluye las reuniones informativas más breves con grupos o personas in situ, la capacitación en

materia de liderazgo, el apoyo a la capacitación local a través de Skype u otra capacitación especial sobre alianzas y recaudación de fondos. Tampoco incluye el número de facilitadores del diálogo sobre ética capacitados utilizando métodos en línea. Las distintas actividades de capacitación se enumeran en el cuadro 2.

13. La Oficina de Ética, en colaboración con las oficinas regionales y la División de Recursos Humanos, puso en marcha la iniciativa de facilitadores del diálogo sobre ética con carácter experimental a finales de 2013. En 2014, esta iniciativa se amplió. Se capacita a los facilitadores para que utilicen módulos que engloban los valores de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional, los conflictos de intereses, el fraude y la conducta indebida, la protección contra las represalias, y el servicio público y la vida privada. Estos módulos se elaboraron en colaboración con la DRH, la OAII, la Oficina del Asesor Jurídico del UNICEF, la División de Suministros, la División de Gestión Financiera y Administrativa y las oficinas regionales. Cada módulo consta de estudios de caso, temas de debate y presentaciones y puede completarse en menos de 90 minutos. Los módulos están disponibles en inglés, francés y español. En total se capacitó a 150 facilitadores del diálogo sobre ética en 71 países utilizando la capacitación en línea, que se impartió a lo largo de todo el año. En 2014, estos facilitadores llevaron a cabo 25 sesiones de diálogo en 19 oficinas en los países. Tras las sesiones de capacitación local, estos facilitadores enviaron consultas a la Oficina de Ética en relación con dilemas éticos concretos a los que se enfrenta el personal. El objetivo de la iniciativa es que las oficinas en los países puedan celebrar diálogos éticos más breves pero más frecuentes con el fin de crear un hábito de reflexión ética en el momento de tomar decisiones.

14. En noviembre de 2014 se ultimó un nuevo curso en línea de concienciación ética básica en inglés, adaptado del curso de aprendizaje virtual de la Secretaría de las Naciones Unidas. Se está traduciendo a francés y español a fin de que esté a tiempo para el lanzamiento previsto del curso en el primer trimestre de 2015. Se espera que sea obligatorio para todos los actuales funcionarios y que se incluya en el paquete de iniciación para todos los nuevos funcionarios.

15. Diez de las solicitudes de capacitación recibidas por la Oficina de Ética se referían a materiales o asesoramiento sobre la organización de sesiones locales de capacitación en materia ética. La Oficina de Ética envió materiales, incluido un mensaje en vídeo personalizado, y en algunos casos entabló un diálogo con los facilitadores antes y después de la sesión.

16. La Oficina de Ética también respondió a una solicitud de asesoramiento y materiales para el desarrollo de una capacitación sobre el método armonizado para las transferencias de efectivo. La Oficina se complació al observar que la ética y la integridad se consideran componentes importantes de la aplicación de este método. También observó como tendencia positiva la mayor atención prestada por los auditores internos a la capacitación en materia ética y a la concienciación sobre la ética de la dirección de las oficinas.

17. La Oficina de Ética valora su colaboración con la División de Suministros, que lleva a cabo la capacitación sobre la gestión de adquisiciones y contratos. La integridad en la gestión de adquisiciones y contratos forma parte del paquete de capacitación básico. En 2014, la División de Suministros organizó seis sesiones distintas sobre cuestiones de integridad con un total de 557 participantes. Entre ellos había 158 funcionarios de oficinas y divisiones distintas a la de Suministros, de los cuales 145 provenían de las oficinas sobre el terreno y 13 de la sede. La Oficina de Ética sigue intercambiando información y experiencia con el equipo de capacitación de la División de Suministros.

Cuadro 2
Sesiones de capacitación organizadas en 2014

	Capacitación presencial			*Reuniones informativas in situ*	*Capacitación o apoyo en línea*
	Personal y ética	*Liderazgo y ética*	*Temas especiales*		
Oficinas regionales y en los países	Bangladesh Camboya Camerún Côte d'Ivoire Filipinas Tailandia Timor-Leste Oficina Regional para África Oriental y Meridional Oficina regional de África Occidental y Central Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico Presidentes de la Asociación del Personal	*Equipos regionales de administración*: Asia Meridional Oficina regional de África Occidental y Central *Equipos de gestión en los países/oficinas*: Bangladesh Camboya Camerún Filipinas Tailandia Timor-Leste Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico	Tailandia Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico División de Alianzas con el Sector Público	Nuevo jefe de recursos humanos para la Oficina regional de África Occidental y Central	Ecuador Zambia Facilitadores del diálogo sobre ética

	Capacitación presencial			*Reuniones informativas in situ*	*Capacitación o apoyo en línea*
	Personal y ética	*Liderazgo y ética*	*Temas especiales*		
Sede	OAII Iniciativa de Talentos Nuevos y Emergentes		Asociación del Personal de Nueva York-interacción organizada con el personal; División de Alianzas con el Sector Público	Grupo de examen del personal directivo superior; División de Suministros que contrata personal; DRH y jefes regionales de recursos humanos	

Asesoramiento y orientación

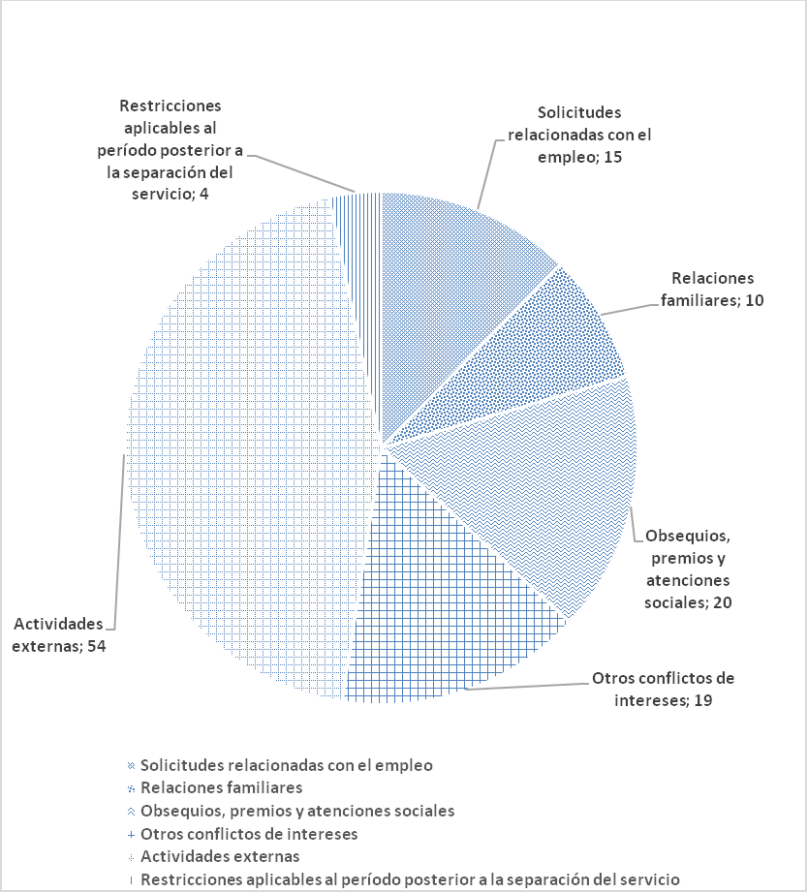
18. La Oficina de Ética recibió 122 solicitudes de asesoramiento en materia ética en 2014, frente a 146 en 2012 y 121 en 2013. Como se observa en el gráfico II, la gran mayoría de las solicitudes (88%) siguen refiriéndose a los conflictos de intereses en un sentido general: actividades externas, obsequios, relaciones familiares, restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio y otros ámbitos tendientes a los conflictos de intereses. Aun cuando la mayoría de las solicitudes provienen de funcionarios, muchas provienen actualmente de administradores que piden consejos sobre cómo tratar los dilemas éticos en el UNICEF relacionados con alguna entidad externa o cómo responder como administrador a las solicitudes y preguntas del personal.

19. En lo que respecta a los conflictos de intereses, la Oficina de Ética mantiene una estrecha colaboración con la DRH en cuanto al asesoramiento prestado. La mayoría de preguntas en esta categoría siguen llegando a la Oficina de Ética a través de la DRH, aunque se ha registrado un aumento positivo del número de solicitudes procedentes de miembros del personal y administradores de las oficinas en los países relativas a la gestión de conflictos de intereses de personal contratado a nivel local. La Oficina de Ética ha continuado elaborando plantillas de orientación y recusación que pueden adaptarse a las distintas situaciones en que puedan darse conflictos de intereses. Esto ha hecho que la DRH se ocupe de los casos sencillos. Por consiguiente, las solicitudes que requieren el asesoramiento de la Oficina de Ética tienden a ser complejos y con frecuencia exigen reiteradas comunicaciones con los funcionarios y las oficinas.

20. En 2014, la Oficina de Ética continuó con la práctica iniciada en 2013 de clasificar la “denuncia de irregularidades” de forma separada a la categoría de asesoramiento en materia ética. Las denuncias de conducta fraudulenta se comunican ahora principalmente a la OAII, mientras que las denuncias de posible acoso, incluido el acoso sexual, se transmiten a la Oficina de Ética. La Oficina aconseja a los funcionarios que se pongan primero en contacto con el Ombudsman, lo que hace la mayoría de ellos. Sin embargo, algunos denunciantes vacilan en seguir adelante con su caso. La Oficina de Ética no tiene el mandato de participar directamente en la resolución de reclamaciones relacionadas con el empleo. Ofrece asesoramiento sobre los mecanismos existentes para exigir reparación y sobre las

entidades que pueden apoyar al personal para que se atiendan sus inquietudes. La Oficina ha observado que a menudo los funcionarios no documentan como es debido los incidentes que han motivado sus inquietudes. Por lo tanto, el programa de capacitación incluye ahora una guía concreta sobre cómo deben documentarse los incidentes de presunto acoso. La capacitación de líderes también aborda la función de los directores a la hora de fomentar un lugar de trabajo respetuoso y armonioso.

Gráfico II
Solicitudes de asesoramiento en materia ética por subcategoría, 2014



Programa de declaración de la situación financiera

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

22. De conformidad con la Directiva Ejecutiva de 2012 (CF/EXD/2012-003), todos los funcionarios de la categoría D-1 y superiores y cualquier funcionario cuyas responsabilidades estén definidas en la política de declaración financiera del UNICEF deben presentar una declaración. Además del personal seleccionado de antemano que debe presentar una declaración debido a su categoría o cargo, se seleccionan otros funcionarios, de conformidad con la política, en colaboración con la Oficina de Ética y el jefe de cada oficina durante el registro en el programa. La Oficina de Ética depende en gran medida de las distintas oficinas para seleccionar otros funcionarios según su categoría, función y riesgo aparente. El número de funcionarios participantes en el programa fue de 2.694 en 2012 y 2.498 en 2013. En 2014 se seleccionaron en total 2.594 funcionarios para participar en la presentación de informes del programa de declaración de la situación financiera durante el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013, entre ellos funcionarios de la categoría de director o de representante que reunían las condiciones para participar después de la fecha de puesta en marcha del programa en marzo y a los que se envió una notificación para que empezasen a cumplimentar su declaración en septiembre de 2014.

23. A mediados de julio de 2014 se registró un 99% de cumplimiento por parte de los funcionarios que habían sido seleccionados en marzo. Se hizo una excepción con 45 funcionarios que se habían separado del servicio, habían prolongado su licencia o no se habían ajustado al perfil y fueron eliminados de lista a petición de los coordinadores. La DRH se puso en contacto con los pocos restantes en relación con el cumplimiento. A mediados de enero de 2015 se registró un cumplimiento del 100% por parte de los nuevos funcionarios de categoría superior que habían sido seleccionados para la presentación de declaraciones en septiembre. Al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética sigue colaborando con la DRH en un sistema que obliga a los directivos de categoría superior a cumplir el programa antes de prorrogar sus contratos y de ser nombrados para puestos superiores.

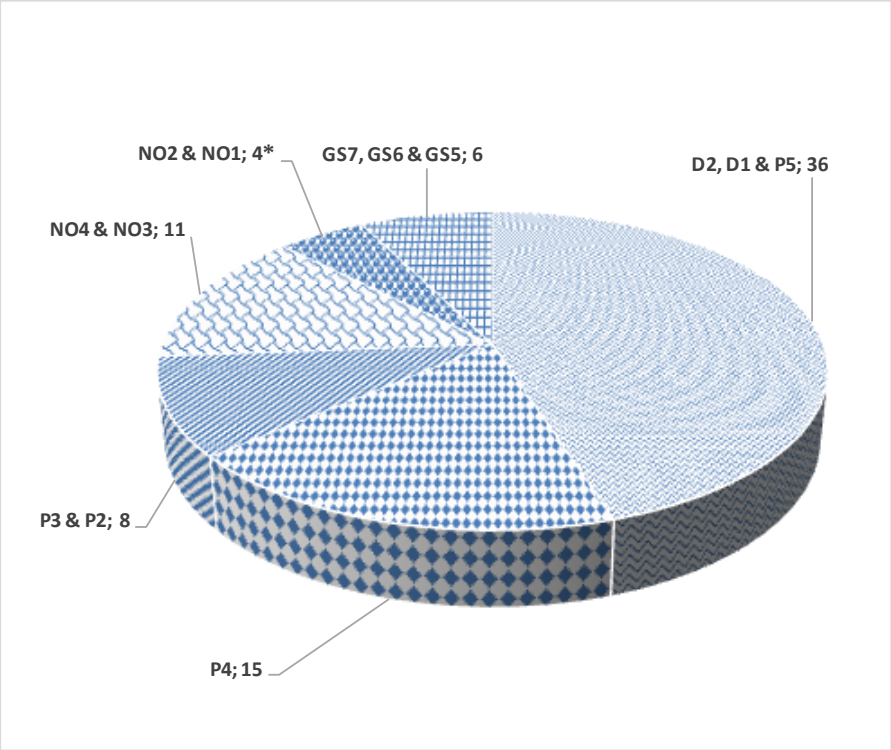
Cuadro 3
Cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2007-2014

Año	*Número de funcionarios obligados a la presentación*	*Cumplimiento (%)*
2007	2.545	82,8
2008	2.556	83,8
2009	2.536	100,0
2010	2.365	99,6
2011	2.592	99,7
2012	2.694	99,9
2013	2.498	100,0
2014	2.594	100,0

24. El examen de las declaraciones es un paso crucial para entender el riesgo de conflictos de intereses. Se hacen esfuerzos por mitigar los riesgos relacionados con conflictos de intereses y orientar a los funcionarios sobre cómo pueden prevenir los conflictos relacionados con sus obligaciones profesionales. Los conflictos detectados se refieren principalmente a las actividades externas de los funcionarios. Otra categoría de conflictos se refiere a los funcionarios con familiares que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. Un pequeño porcentaje de funcionarios tienen inquilinos que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. Al haber recibido orientación en años anteriores, los funcionarios tienen mayor conocimiento de las medidas necesarias para afrontar los conflictos de intereses. Por lo tanto, muchos han indicado de manera proactiva en sus declaraciones las medidas de mitigación oportunas, lo que reduce la necesidad de notas orientativas. En total, de los 2.594 funcionarios que presentaron declaraciones, 171 (7%) presentaba alguna forma de riesgo de conflicto de interés que exigía una nota orientativa. Por las razones mencionadas anteriormente, el número de notas orientativas emitidas fue más bajo que en años anteriores.

25. El proceso de verificación es una parte integrante del programa de declaración de la situación financiera y sirve para mejorar la precisión de la información que declaran los funcionarios. Este año, la Oficina de Ética efectuó su segunda verificación de las declaraciones. De la población declarante, se seleccionó al azar poco más del 3% (80 declaraciones), diversificadas por ubicación y categoría, con vistas a su verificación. En el gráfico III se muestra que el 44% de los funcionarios seleccionados pertenecían a la categoría de director y a la categoría P-5. Los funcionarios seleccionados para ser verificados tuvieron que presentar la documentación justificativa necesaria, incluidos documentos requeridos de terceros, para validar la información presentada en sus declaraciones. Seis funcionarios se retiraron o separaron durante el ejercicio por razones no relacionadas con este. Se les excluyó del proceso de verificación. Para el 30 de diciembre de 2014, la Oficina había completado la verificación del 100% de las restantes declaraciones seleccionadas. Dieciséis participantes (20%) aportaron documentos que sacaron a la luz activos que no habían declarado anteriormente. Junto con la notificación habitual para presentar una nueva declaración en 2015, estos funcionarios recibirán una lista personalizada de los activos que omitieron. Puesto que es esencial una declaración completa para mantener las normas éticas, la Oficina realizará esfuerzos adicionales para transmitir a los funcionarios instrucciones que hagan hincapié en su importancia.

Gráfico III
Distribución por categoría del personal verificado, 2014



* NO se refiere a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico.

Protección del personal contra las represalias

26. La política de protección contra las represalias tiene por objeto amparar a aquellos que denuncien faltas de conducta frente a cualquier acción perjudicial real o potencial, incluidos aquellos que denuncien de buena fe una falta de conducta o participen en una auditoría o investigación debidamente autorizada. Una política funcional de protección contra las represalias es importante para promover la rendición de cuentas y la transparencia en las actividades operacionales del UNICEF y también en su gestión de los recursos financieros y humanos. Con arreglo a lo dispuesto en la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, el UNICEF ha revisado su política de protección contra las represalias, ampliando el plazo para presentar una denuncia a la Oficina de Ética de 60 días a 6 meses después de que se produzca el presunto acto o amenaza de represalias.

27. Una parte fundamental de la labor de la Oficina de Ética es servir de coordinador de la política de protección contra las represalias. En 2014, la Oficina de Ética recibió siete solicitudes, todas ellas de oficinas en los países, relacionadas con la protección contra las represalias. Dos de estas solicitudes eran de información. Tras compartir la política y tratar el asunto con los funcionarios en cuestión, quedó claro que sus casos no tenían que ver con represalias. Se les asesoró sobre formas de lidiar con estos asuntos. En un caso, la Oficina de Ética compartió y explicó la política y solicitó información adicional. Sin embargo, el funcionario no siguió adelante con el asunto. En otro caso, la Oficina solicitó más información al funcionario y sigue en contacto con el mismo. En tres casos, la Oficina de Ética procedió a realizar exámenes preliminares y concluyó que se había producido un caso de represalias *prima facie*. En uno de estos casos, la Oficina también recomendó una reparación provisional para el denunciante, que se aplicó. La investigación de dos de los casos finalizó y en ambos casos no se hallaron pruebas de represalias. La Oficina de Ética examinó el informe de investigación y los documentos de antecedentes y convino con el resultado de la investigación. Un caso se estaba investigando en el momento de presentar este informe.

28. Una cultura de libre expresión de opiniones es importante para una organización que pretende fomentar que la conducta del personal se ajuste a las normas previstas, hacer suya la evaluación y considerar varias opiniones y aportaciones antes de tomar decisiones estratégicas fundamentales. Sin embargo, lograr una cultura de libre expresión de opiniones sigue siendo difícil para los funcionarios, a pesar de los diversos mecanismos de presentación de informes formales e informales establecidos por la organización, puesto que comprende tres principios en los que debe confiar el personal: a) se pueden expresar libremente las opiniones sin temor a represalias u otras consecuencias negativas; b) expresar libremente las opiniones no es fútil; y c) los mecanismos funcionales para resolver las cuestiones de conducta indebida u otras controversias se aplican equitativamente. Por lo tanto, el indicador clave del desempeño incluido en el Plan Estratégico 2014-2017 sobre una cultura de libre expresión de opiniones se estableció como indicador compuesto de estos tres factores en la Encuesta Mundial del Personal. Para calcular el índice compuesto (promedio simple) se utilizaron cuatro indicadores que miden la percepción del personal: dos relacionados con el temor y dos relacionados con la futilidad y la equidad. Según la Encuesta de 2014, el indicador clave del desempeño sobre una cultura de libre expresión de opiniones muestra que el 51% de los participantes en la encuesta consideran que pueden expresar libremente sus opiniones. La organización debería esforzarse por que el indicador clave del desempeño alcance como mínimo el 80%.

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

29. En 2014, el UNICEF participó en 10 de las 11 reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Además de esas reuniones, los miembros del Panel celebraron frecuentes consultas entre sí a fin de armonizar el asesoramiento y las prácticas, lo cual ha sido extremadamente útil para mejorar la calidad del asesoramiento y también para contribuir a una mayor armonización tanto de las políticas como de la interpretación de las políticas en la práctica entre los fondos y programas participantes. En el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/69/332) presentado a la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones figura más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

30. El UNICEF también participa en la reunión anual de la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales. La reunión es un excelente foro para intercambiar material y para aprender y desarrollar mejores prácticas. En 2014, la reunión se centró en cuestiones éticas derivadas del uso de las redes sociales, la protección de los denunciantes de irregularidades y la prevención de represalias, la colaboración de la Oficina de Ética con otras partes interesadas internas y la habilitación del personal para que dé voz a los valores. El Asesor Principal sobre Ética participó en calidad de miembro del Panel en la sesión sobre la colaboración de la Oficina de Ética con las partes interesadas internas.

Recomendaciones a la administración

31. En el primer párrafo del Plan Estratégico 2014-2017 se establece que la misión del UNICEF consiste en promover los derechos de todos los niños, en todo el mundo, en cualquier actividad que la organización lleve a cabo: en los programas, la promoción y las operaciones. El enfoque en la equidad, centrado en los niños y las familias más desfavorecidos y excluidos, traduce a la práctica este compromiso con los derechos de los niños. Para el UNICEF, equidad significa que todos los niños tienen una oportunidad de sobrevivir, desarrollarse y alcanzar su máximo potencial, sin discriminación, prejuicios o favoritismos.

32. El comportamiento ético y la toma de decisiones éticas son fundamentales para que el UNICEF cumpla su misión. En el plan estratégico 2014-2017 para la Oficina de Ética se establecieron tres objetivos principales: concienciar de la importancia de la ética y las normas de conducta entre los funcionarios del UNICEF, mejorar la comprensión de los conflictos de intereses y fomentar una cultura de libre expresión de opiniones.

33. En la Encuesta Mundial del Personal de 2014, el 92% de los encuestados afirmaron que entienden las normas de conducta que se espera que observen y el 83% declaró que sabe lo que hacer si es testigo de un comportamiento poco ético o una conducta indebida en el UNICEF. Esto es muy alentador. Para continuar con esta tendencia, la Oficina de Ética recomienda que el nuevo programa de aprendizaje virtual sea obligatorio para todos los miembros del personal y se incluya en el programa de iniciación para nuevos funcionarios.

34. El programa de declaración de la situación financiera y la concienciación en general han mejorado la comprensión de los conflictos de intereses. Sin embargo,

las consultas realizadas a la Oficina de Ética durante y después de las sesiones de capacitación y las sesiones de diálogo sobre ética indican que es necesario seguir mejorando. LA DRH y la Oficina de Ética también han observado un creciente número de solicitudes de asesoramiento sobre cómo gestionar posibles conflictos de intereses de funcionarios recientemente contratados, por ejemplo estar disfrutando de un permiso especial del anterior empleador. La Oficina de Ética recomienda implantar un sistema que permita a los nuevos funcionarios, en el marco del proceso de contratación, revelar y gestionar de manera proactiva posibles conflictos de intereses.

35. Las Normas de conducta de la administración pública internacional de 2013 incorporan una nueva sección sobre restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio. El UNICEF está utilizando cada vez más a nivel de sede el Portal Mundial para los Proveedores de las Naciones Unidas para solicitar propuestas para contratos a gran escala. En el caso de estos contratos existen restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio con arreglo al boletín ST/SGB/2006/15 del Secretario General sobre el asunto. Sin embargo, en el caso de otros contratos esto no está tan claro. La Oficina de Ética recomienda que el UNICEF adopte restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio en consonancia con el documento ST/SGB/2006/15 para los contratos de bienes y servicios así como los acuerdos de cooperación para programas. Esto ayudaría también al personal a entender mejor la conducta adecuada con respecto a los contratistas y beneficiarios actuales y futuros.

36. La cultura de libre expresión de opiniones permite a la organización hacer frente a las conductas poco éticas con antelación suficiente para que no se conviertan en un riesgo institucional. Sin embargo, sus ventajas van más allá, puesto que la cultura de libre expresión de opiniones también ayuda a potenciar un diálogo abierto sobre cuestiones innovadoras y estratégicas. Para ayudar a fomentar esta cultura, la Oficina de Ética insta a la administración a estudiar cómo seguir aplicando las políticas de manera abierta y equitativa, mejorar la aplicación de las políticas existentes en cuanto a equidad procesal, seguir esforzándose por mejorar la capacidad de liderazgo y gestión a todos los niveles para afrontar de manera proactiva las cuestiones que planteen los funcionarios, y establecer herramientas, como una evaluación del desempeño de 360º, para instaurar una rendición de cuentas respecto al fomento de la cultura de libre expresión de opiniones.

37. La Oficina de Ética está comprometida a cultivar y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el UNICEF. Para ello, seguirá colaborando con todas las oficinas y divisiones, la Asociación del Personal, las oficinas de ética de las Naciones Unidas y otros interesados para fomentar una cultura ética institucional.