



Consejo Económico y Social

Distr. general
14 de abril de 2023
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2023

13 a 16 de junio de 2023

Tema 12 del programa provisional*

Informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2022

Resumen

El presente informe se presenta a la Junta Ejecutiva del UNICEF, conforme a la sección 5.4 del boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)), y las decisiones de la Junta Ejecutiva del UNICEF 2010/18 y 2014/12.

El informe, el 14° 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 2022. En él se detallan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en cada una de las esferas de trabajo de su mandato: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración del UNICEF sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. En el informe también se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos. De conformidad con la decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva, en el informe también se presentan recomendaciones a la administración orientadas a seguir promoviendo una cultura ética y basada en valores.

El informe ha sido examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, según lo previsto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)).

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

* [E/ICEF/2023/9](#).



I. Introducción y visión general

1. La Oficina de Ética apoya y fomenta una cultura ética y basada en valores, y promueve la integridad y la rendición de cuentas, dentro del UNICEF, en todo el sistema de las Naciones Unidas y con nuestros asociados y nuestras comunidades, para proteger a los niños del mundo y aumentar así la confianza en las Naciones Unidas y su credibilidad. La Oficina de Ética, que trabaja bajo los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, presta sus servicios a las operaciones del UNICEF en más de 150 países y territorios, de modo que proporciona servicios de ética a más de 20.000 miembros del personal del UNICEF, a saber, 15.000 funcionarios y 5.000 miembros del personal que no es de plantilla. Estos servicios ayudan al UNICEF a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos, operacionales y para la reputación, garantizando así su condición de organización fiable y respetada.

2. El presente informe, el 14° 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 2022. En él se detallan las actividades, los logros y la repercusión de la Oficina de Ética en 2022 en cada una de las siguientes esferas del mandato: a) apoyo a la fijación de normas y a las políticas; b) capacitación, divulgación y sensibilización en materia de ética; c) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y a la administración; d) administración del Programa del UNICEF de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses; y e) administración de la protección contra las represalias con arreglo a la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias. En el informe también se detalla la participación de la Oficina en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, así como su colaboración con estos.

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

a) **Fortalecer y mantener una cultura ética.** El gran aumento interanual registrado en el número total de servicios de ética prestados (de 1.020 en 2021 a 1.473 en 2022) indica que la sensibilización acerca de la Oficina de Ética y la confianza en el equipo siguen creciendo;

b) **Integrar la ética en la política institucional.** La Oficina participó de manera activa en el desarrollo de políticas institucionales y en la fijación de normas, tanto en el plano interno como externo, lo que englobó las contribuciones a la Política del UNICEF de Acceso Abierto y al Procedimiento del UNICEF relativo a los Consultores, varias iniciativas de reforma institucional y el examen por la Dependencia Común de Inspección (DCI) del marco de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en general;

c) **Impartir capacitaciones en los lugares más necesitados.** El número de sesiones de capacitación impartidas se duplicó con creces entre 2021 y 2022 (de 41 a 87), y llegaron a 3.900 miembros del personal en todo el mundo. Entre ellas figuró un seminario interactivo de tres horas muy valorado, Introducción a la Ética en el UNICEF, que se impartió en 21 oficinas y divisiones, el cual dio prioridad a los contextos de emergencia de nivel 2 y 3, además de 39 sesiones de divulgación y sensibilización en oficinas regionales y en los países, y para grupos específicos como dirigentes, personal de seguridad y grupos de recursos para empleados;

d) **Promover los Paladines en todo el mundo.** Se puso en marcha la red de Paladines de la Ética y la Cultura con más de 480 colegas en 130 oficinas de todo el mundo, que ya están fomentando de forma proactiva el diálogo y las conversaciones sobre ética y cultura en el lugar de trabajo de manera creativa y atractiva;

e) **Actuar como asesor de confianza.** Aunque las solicitudes de asesoramiento relativo a la gestión de conflictos de intereses siguen siendo elevadas, se produjo un aumento significativo de las solicitudes de asesoramiento relacionadas con problemas y conflictos en el lugar de trabajo, así como con cuestiones asociadas al entorno de oficina en general. Esto incluye las consultas con más de 60 representantes en los países llevadas a cabo por el Director de la Oficina de Ética. Estos cambios ponen de manifiesto el reconocimiento de que el enfoque proactivo y de colaboración de la Oficina de Ética centrado en colaborar con la administración, con otras oficinas interesadas y con el personal afectado para resolver los conflictos en el lugar de trabajo se considera cada vez más eficaz;

f) **Mitigar los riesgos para la organización.** El Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses registró un cumplimiento del 100 % entre los 1.630 miembros del personal obligados a presentar la declaración, dando prioridad al personal de categorías superiores o con autoridad sustantiva en materia de adquisiciones y toma de decisiones para detectar, gestionar y mitigar mejor los riesgos relacionados con los conflictos de intereses;

g) **Ofrecer protección contra las represalias.** La Oficina de Ética llevó a cabo un examen de las denuncias formales de represalias en el marco de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, adoptó un enfoque más proactivo para aplicar medidas de protección y está planificando un examen de la Política para ajustarla a las mejores prácticas;

h) **Tender puentes en todo el sistema de las Naciones Unidas.** Se fomentó una estrecha colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones multilaterales de las Naciones Unidas y en toda la Organización para promover el intercambio de conocimientos, la armonización, la eficacia y la eficiencia.

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

5. La Oficina de Ética ha registrado importantes incrementos interanuales en relación con los servicios solicitados y prestados, lo cuales aumentaron en torno a un 50 % entre 2020 y 2021, y volvieron a aumentar entre 2021 y 2022 (véase el cuadro I, a continuación). Cabe destacar que alrededor de la mitad de las comunicaciones externas a la Oficina de Ética estuvieron relacionadas con una situación de un determinado país exclusiva de 2022. No obstante, los datos de otras categorías muestran grandes aumentos en la prestación de servicios relacionados con el asesoramiento confidencial en materia de ética (de 372 a 516 casos), la impartición de cursos de capacitación sobre ética (de 36 a 87 casos) y la prestación de servicios a los declarantes del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses (de 84 a 118 casos).

Cuadro 1
Servicios de ética prestados, por categoría, de 2020 a 2022

<i>Categoría</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Asesoramiento confidencial en materia de ética	320	372	516 ^a
Solicitudes de los Paladines de la Ética y la Cultura	23	24	20
Impartición de capacitaciones sobre ética	24	36	87
Apoyo a los declarantes del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses	49	84	118
Comunicación externa a la Oficina de Ética	no disponible	244	509 ^b
Consultas de la prensa	0	4	2
Protección contra las represalias ^c	9	11	4
Presentación de denuncias de presuntas faltas de conducta ante la Oficina de Ética ^d	75	110	71
Contribución a la fijación de normas y a las políticas	47	100	88
Coherencia de las Naciones Unidas en materia de ética (consultas en el Panel de Ética)	8	35	58
Total	555	1 020	1 473

^a La Oficina de Ética contempla como solicitud de asesoramiento confidencial en materia de ética toda solicitud individual de asesoramiento y orientación efectuada por funcionarios o miembros del personal que no es de plantilla en relación con una serie 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, podría bastar con una sola comunicación. Además, incluye el número de consultas confidenciales con el Director de la Oficina de Ética durante las misiones y los actos regionales y mundiales.

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

^c La cifra de 2022 refleja la tramitación por la Oficina de Ética de las denuncias formales de presuntas represalias y no incluye los casos en que el personal afectado solicitó asesoramiento sobre posibles represalias, que se recogen en el apartado de asesoramiento confidencial en materia de ética. Anteriormente, se recogían aquí los casos en que el personal afectado solicitaba asesoramiento; la Oficina decidió realizar esta actualización para reflejar mejor la situación real.

^d La Oficina de Ética no investiga las denuncias de falta de conducta, sino que las remite a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI). Los datos de 2020 y 2021 se han reclasificado para reflejar las categorías actualizadas en 2022; se ha eliminado la categoría “Notificaciones a la Oficina de Ética”, ya que esta incluía principalmente situaciones en que la Oficina de Ética figuraba en copia en la correspondencia.

6. Resulta significativo que la Oficina de Ética haya podido hacer frente a este gran aumento de sus servicios sin incrementar su personal en 2022. La prestación de servicios también se llevó a cabo de manera extremadamente eficiente, ya que el 99 % de las solicitudes se atendieron en el plazo de respuesta de siete días establecido en los procedimientos operativos estándar de la Oficina; una gran mayoría de ellas se completaron en un plazo de 24 a 48 horas.

7. Con respecto a la dotación de personal y los recursos, la Junta Ejecutiva, la DCI y el Comité Asesor de Auditoría alentaron al UNICEF a reforzar su función de ética

y expresaron su preocupación por las limitaciones de personal y recursos de la Oficina de Ética, como se indicó en el informe anual de 2021. La Oficina de Ética aprecia los comentarios de la Junta relacionados con la capacidad y la carga de trabajo de la Oficina:

“[La Junta] toma nota del continuo aumento del número de casos de que se ocupa la Oficina de Ética y, preocupada por sus limitadas capacidades, solicita al UNICEF que garantice que la Oficina de Ética pueda ejecutar adecuadamente su mandato y, en este contexto, recuerda su decisión 2020/19 y solicita con urgencia al UNICEF que proporcione suficientes recursos financieros y humanos a la Oficina de Ética, incluso para el personal sobre el terreno, sobre la base de la evaluación de las necesidades”. [Decisión 2022/14 de la Junta Ejecutiva]

8. En 2022, se aprobó otro puesto de categoría superior, y la Oficina ha finalizado recientemente la contratación de un Oficial de Primera (P-4) para cubrir dicho puesto. La Oficina seguirá evaluando las necesidades adicionales de personal o de consultores expertos e informando al respecto, según proceda.

9. Por último, cabe destacar que la Oficina de Ética obtuvo la puntuación más alta, de entre 157 oficinas y divisiones de todo el UNICEF, en la encuesta Pulse Check sobre la cultura del lugar de trabajo, una encuesta periódica que “toma el pulso” de la cultura en el lugar de trabajo de una oficina según las percepciones de los miembros de su equipo. La Oficina de Ética recibió el siguiente reconocimiento por parte de la administración del UNICEF:

“Enhorabuena a su Oficina por haber conseguido una de las mayores mejoras en la puntuación global de cultura en el lugar de trabajo de entre 157 oficinas de todo el mundo, entre diciembre y junio. Su puntuación ha mejorado un 11 % en un semestre: ¡bien hecho! Su puntuación global de la cultura en el lugar de trabajo es del 100 %. Es excepcional. Sus progresos resultan inspiradores y esperamos que pueda compartir con nosotros su viaje hacia el cambio de cultura de la organización (es decir, ¿qué están haciendo bien?) para que podamos documentarlo y compartirlo con otras oficinas”.

10. Esto no solo refleja el alto nivel de dedicación del equipo de ética en la ejecución de su programa de trabajo, sino también la capacidad de la Oficina para cumplir con sus promesas cuando se trata de promover una cultura ética y basada en valores dentro de su propio equipo.

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

11. En 2022, la Oficina de Ética siguió apoyando activamente a la administración en lo que respecta a la fijación de normas y la formulación de políticas. La Oficina participó en el proceso ordinario de formulación de políticas y consultas que coordina la División de Gestión Financiera y Administrativa examinando 87 proyectos y documentos, y proporcionando aportaciones al respecto, por ejemplo, la Política del UNICEF de Acceso Abierto y el Procedimiento del UNICEF relativo a los Consultores.

12. A lo largo del año, la Oficina de Ética participó de forma activa en el examen del sistema de rendición de cuentas del UNICEF. En el informe del sistema de rendición de cuentas del UNICEF y el compendio sobre la organización del UNICEF para la Junta Ejecutiva, se analizan el mandato y las funciones de la Oficina de Ética como parte de la arquitectura de rendición de cuentas y supervisión de la organización. Entre otras cosas, se hizo notar la independencia administrativa y funcional de la Oficina, su dotación presupuestaria específica y la obligación del Director de la Oficina de Ética de presentar informes a la Junta Ejecutiva. En 2023,

con la orientación del Comité Asesor de Auditoría, la Oficina tiene previsto seguir desarrollando y describiendo el mandato y la independencia de la función de ética en consonancia con las recomendaciones del examen de las funciones de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas realizado por la DCI en 2021.

13. La Oficina también hizo aportaciones a iniciativas de examen de políticas de las Naciones Unidas de carácter más amplio, como los exámenes de la DCI del marco de rendición de cuentas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de las medidas y los mecanismos destinados a prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en dicho sistema. También contribuyó a la revisión de las normas de conducta de la administración pública internacional dirigido por la Comisión de Administración Pública Internacional, que está siendo objeto de examen en estos momentos, en colaboración con la División de Recursos Humanos (DRH) y el Panel de Ética de las Naciones Unidas.

III. Capacitación, divulgación y sensibilización

14. En los dos últimos años, la Oficina de Ética ha llevado a cabo un cambio fundamental en su enfoque hacia la capacitación, la divulgación y la sensibilización al: i) adoptar un planteamiento más estratégico, proactivo y adaptado a las necesidades para impartir cursos presenciales de capacitación en las divisiones y oficinas en los países; y ii) dar mayor difusión a los mensajes mediante la colaboración con asociados internos clave en lo que se refiere a los principales actos e iniciativas en curso, y la coordinación de una red mundial de Paladines en todas las oficinas del UNICEF que cuenten con las herramientas y el apoyo necesarios para facilitar el diálogo sobre la ética y la cultura en sus oficinas. En 2022, más de 8.900 miembros del personal del UNICEF participaron en actividades de capacitación, divulgación o sensibilización, incluidas las realizadas durante el Mes de la Ética, en octubre.

A. Capacitación presencial, divulgación y sensibilización

15. En 2022, la Oficina de Ética impartió un total de 87 sesiones de divulgación y capacitación presencial directamente a más de 3.900 miembros del personal del UNICEF de todo el mundo, continuando así con la tendencia de duplicación con respecto al año anterior (41 en 2021, 24 en 2020). Estas sesiones se impartieron mediante una combinación de modalidades presenciales, virtuales e híbridas, y tuvieron el formato o bien del seminario *Introducción a la Ética en el UNICEF*, o bien de actividades de divulgación y sensibilización específicas.

16. El seminario **Introducción a la ética en el UNICEF** es un producto emblemático de capacitación que lleva 18 meses desarrollándose y perfeccionándose, y se impartió directamente a 1.347 participantes en 21 divisiones y oficinas en los países en 2022. El seminario suele durar entre 2,5 y 3,5 horas. Se presentan a los participantes los marcos por los que se rige la ética en el UNICEF, como las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y Reglamento del Personal y los valores básicos del UNICEF. El contenido se centra en las tres categorías de problemas éticos a las que el personal del UNICEF se enfrenta con mayor frecuencia (conflictos de intereses, deber de diligencia y conflictos relacionados con el comportamiento en el lugar de trabajo) y utiliza estudios de casos para animar a los participantes a analizar los problemas, considerar las opciones y tomar decisiones éticas. Antes de cada sesión, el facilitador se reúne con el personal directivo de la oficina o división para adaptar la capacitación a su contexto específico.

17. En 2022, se dio prioridad a varias oficinas en contextos de emergencia de nivel 2 y 3 y otros entornos complejos y frágiles, como la República Islámica del Irán, Libia, Myanmar, Somalia, Ucrania y la República Bolivariana de Venezuela. También se produjeron los primeros contactos con las oficinas que forman parte de la respuesta de emergencia para Ucrania en los países vecinos, empezando por Polonia en octubre. Para facilitar la inclusión de todo el personal, se impartieron los seminarios en francés, cuando procedía, y hubo traducción simultánea al español y al portugués en diferentes oficinas. Los participantes calificaron los seminarios con una media de 6,21 sobre 7 (dato basado en 172 respuestas de 13 oficinas), lo que indica un alto nivel de satisfacción, con muchos comentarios positivos que destacaron la interactividad de los seminarios, los escenarios y estudios de casos pertinentes y atractivos, y la oportunidad de mantener un debate abierto.

Comentarios de los participantes en los seminarios Introducción a la ética en el UNICEF

“Fue una mezcla excelente de orientación, consejos prácticos y aprendizaje participativo”.

“Contenidos pertinentes impartidos de forma muy clara, ¡enhorabuena! Además, resultan muy convenientes los debates en grupos más pequeños”.

“Fue estupendo que la sesión se adaptara específicamente a los problemas que podrían surgir en [nuestra] oficina en el país. Los temas de debate me parecieron muy pertinentes para la actividad cotidiana de la oficina”.

“Ejemplos y escenarios de gran calidad. Resultó extremadamente útil debatir en grupos pequeños (), ya que todos tuvimos la oportunidad de expresarnos. Además, analizaron todos los escenarios en profundidad y explicaron cada caso específico, lo que resultó extremadamente importante y útil. Muchas gracias.”.

18. En la mayoría de los casos, se llevaron a cabo **actividades de divulgación y sensibilización específicas** como parte de las misiones realizadas por el Director de la Oficina de Ética u otros miembros del equipo y, por lo general, facilitaron información sobre la Oficina de Ética o contenidos de interés para determinados destinatarios, como los conflictos de intereses o la protección de los denunciantes de irregularidades. En 2022, la Oficina de Ética impartió 39 de estas sesiones para diferentes públicos en los planos regional y mundial, por ejemplo, personal directivo, personal de seguridad, grupos de recursos para empleados y el personal directivo de la Asociación del Personal a nivel regional y mundial. Algunas de estas sesiones se llevaron a cabo de manera conjunta con asociados como el Equipo de Cultura y Diversidad de la Oficina de la Directora Ejecutiva (ODE), la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAI) y la DRH.

B. Cursos obligatorios en línea

19. Al incorporarse al UNICEF, todo el personal debe completar dos cursos de capacitación en línea que proporcionan una visión general de las expectativas del UNICEF en lo que respecta al comportamiento ético y la cultura de respeto. Los cursos están disponibles en la plataforma de aprendizaje Agora del UNICEF.

20. En 2022, unas 2.022 personas completaron el curso Ética e Integridad en el UNICEF y 1.973, el curso Protección frente al Acoso Sexual y el Abuso de Autoridad. Estos cursos se actualizaron en 2020 y 2021, respectivamente. Como parte de un proyecto de la Secretaría de las Naciones Unidas encaminado a armonizar los cursos

obligatorios en todos los organismos de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética examinó ambos cursos del UNICEF para evaluar si podían sustituirse por los cursos de la Secretaría. El examen confirmó que el UNICEF ya ha ajustado el contenido en las últimas actualizaciones, aunque sus cursos no se pueden sustituir debido a la necesidad de transmitir algunos mensajes específicos del UNICEF, como la referencia a los valores básicos y los recursos para el personal donde pueden obtener apoyo e información de contacto para denunciar faltas de conducta. El examen también puso de manifiesto que, si bien estos cursos ofrecen un buen contenido introductorio a los miembros nuevos del personal, sería beneficioso contar con contenidos de capacitación más exhaustivos sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual en el UNICEF.

21. En el informe de la DCI, basado en un examen integral de las funciones de ética en el sistema de las Naciones Unidas, se mostró un reconocimiento al UNICEF por haber logrado unos altos índices de cumplimiento en lo que respecta a la capacitación ética obligatoria: “El UNICEF podría servir de modelo de comportamiento para lograr una cobertura casi total del personal. El UNICEF destaca como ejemplo positivo, dado que sus datos en materia de capacitación muestran que, a 30 de enero de 2021, el 93 % del total de su personal en activo había completado su curso obligatorio de ética”.

C. Red de Paladines de la Ética y la Cultura

22. La red de Paladines de la Ética y la Cultura se puso en marcha oficialmente a principios de año, en colaboración con el Equipo de Cultura y Diversidad. En diciembre de 2022, había más de 480 Paladines de la Ética y la Cultura en 130 oficinas del UNICEF en todo el mundo, incluidas las oficinas en los países, de zona, sobre el terreno, regionales y en la sede. Los Paladines de la Ética y la Cultura desempeñan una función clave a la hora de ayudar al UNICEF a construir un lugar de trabajo más ético y respetuoso, y de mayor empoderamiento, que facilite de manera regular el diálogo en sus oficinas y amplíe el alcance de la Oficina de Ética a nivel local y sobre el terreno.

23. El Equipo de Coordinación de la red de Paladines de la Ética y la Cultura forma parte de la Oficina de Ética. A lo largo de 2022, el Equipo organizó cinco sesiones distintas de bienvenida y orientación para los Paladines de la Ética y la Cultura, a las que asistieron más de 300 Paladines. Las grabaciones de estas sesiones fueron visionadas por 150 Paladines de la Ética y la Cultura. El Equipo de Coordinación también impartió capacitación sobre técnicas de facilitación dirigidas a los Paladines de la Ética y la Cultura antes del Mes de la Ética, a fin de dotarlos de los materiales y las aptitudes necesarios para facilitar el diálogo con sus colegas, así como sesiones informativas sobre la herramienta Spectrum of Behaviours Tool y la iniciativa VOICE (capacitación centrada fundamentalmente en hacerse oír). El Equipo de Coordinación también organizó “tertulias de café” periódicas, donde se invitó a los Paladines de la Ética y la Cultura a que simplemente se presentaran y compartieran sus ideas y preocupaciones, y pidieran ayuda al Equipo de Coordinación y a sus colegas. Muchos Paladines de la Ética y la Cultura las agradecieron y solicitaron que continuaran. Todas estas sesiones se organizaron en varias ocasiones en distintos husos horarios para incluir a Paladines de todo el mundo y, en la mayoría de ellas, hubo traducción simultánea al francés o al español.

24. Los Paladines de la Ética y la Cultura tienen acceso a espacios específicos para el aprendizaje y la participación en múltiples canales de comunicación interna desarrollados y mantenidos por el Equipo de Coordinación, como un sitio de colaboración restringido de SharePoint y un grupo privado de Yammer que respalda

la comunicación dentro de la red y con el Equipo de Coordinación. En 2022, hubo 20 solicitudes de apoyo o asesoramiento presentadas directamente por los Paladines de la Ética y la Cultura a la Oficina de Ética, por lo general solicitudes de capacitación para sus oficinas o una pregunta particular derivada de un debate que habían facilitado.

D. Campaña mundial: Mes de la Ética

25. La Oficina de Ética coordinó y dirigió por sexta vez su campaña anual durante el Mes de la Ética en octubre de 2022, con la participación de más de 5.300 miembros del personal a lo largo del mes. Siguiendo con la tradición de centrarse en uno de los valores básicos, el tema de 2022 fue la rendición de cuentas en acción.

26. El 26 de octubre, la Oficina, en colaboración con el Equipo de Comunicación Interna e Implicación del Personal de la División de Comunicación y Promoción Mundiales, organizó un seminario web mundial donde se pusieron de relieve buenos ejemplos de la rendición de cuentas en acción y al que asistieron más de 1.700 miembros del personal del UNICEF, una de las cifras de asistencia a un acto mundial del UNICEF más elevadas que se han registrado. El acto contó con un panel donde participaron la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión, el Presidente de la Asociación Mundial del Personal y el Director de la Oficina de Ética, y recibió una acogida muy positiva por parte del personal, que agradeció la oportunidad de relacionarse con el personal directivo.

27. Los Paladines de la Ética y la Cultura facilitaron el diálogo en 67 oficinas, con una participación estimada de 3.200 colegas, utilizando estudios de casos proporcionados por la Oficina de Ética sobre diversos aspectos relacionados con la rendición de cuentas como valor básico. Algunos Paladines de la Ética y la Cultura y otros colegas concibieron formas creativas e innovadoras de interactuar con los compañeros para lograr una mayor repercusión, por ejemplo: a) en China, donde los Paladines de la Ética y la Cultura y Young UNICEF, un grupo de recursos para empleados, colaboraron para crear y filmar dos videos donde diferentes colegas representaron los estudios de casos que se utilizarían para los debates; b) en Belarús, donde el equipo elaboró un código ético adaptado al contexto local para describir y complementar los valores básicos en las interacciones cotidianas; c) en Albania, donde los colegas grabaron un pegadizo video musical para promover la interpretación local de los valores básicos; d) en Malawi, donde los Paladines de la Ética y la Cultura colaboraron con el consejero regional del personal para organizar conversaciones que relacionaran la rendición de cuentas con el bienestar y la salud mental; y e) en Panamá, donde los colegas reiteraron su compromiso firmando juntos el juramento. Se recogieron y compartieron estos ejemplos y muchos otros a través de canales mundiales tanto para promover el intercambio de conocimientos como para transmitir un reconocimiento a los Paladines de la Ética y la Cultura que mostraron liderazgo y compromiso al asumir esa función.

28. En muchas oficinas, durante el Mes de la Ética, los Paladines de la Ética y la Cultura colaboraron con otros colegas que también contribuyen a reforzar la cultura institucional del UNICEF. Entre ellos había colegas de recursos humanos, representantes de la Asociación del Personal y voluntarios de apoyo mutuo.

E. Materiales de comunicación y divulgación

29. La Oficina de Ética mantiene su presencia en diversos canales de comunicación interna para seguir aumentando la sensibilización sobre la ética en el UNICEF e implicando al personal en ella. La Oficina alberga tanto un sitio de SharePoint como

un grupo de Yammer sobre la ética en el UNICEF, con 1.541 miembros, que se encuentra entre los grupos de Yammer con mayor número de miembros de la organización.

30. La Oficina aprovechó todos sus canales de comunicación interna durante el Mes de la Ética de 2022 para llegar ampliamente al personal del UNICEF. La página de inicio de SharePoint dedicada al Mes de la Ética se actualizó de forma periódica con contenidos, información sobre próximos eventos, artículos de fondo sobre iniciativas en las oficinas y recursos visuales descargables, y la página recibió más de 1.600 visitas de 594 empleados del UNICEF. Se utilizaron la página de la intranet del UNICEF, las historias ICON y uMessages con fines de divulgación. En Yammer, las publicaciones en varios grupos diferentes generaron debates entre los colegas sobre distintos aspectos de la rendición de cuentas.

31. La Oficina de Ética apoyó el desarrollo de la herramienta interactiva en línea Spectrum of Behaviours Tool, que se presentó recientemente y ayuda al personal del UNICEF a detectar comportamientos o situaciones cuestionables o inapropiados que puedan afrontar en el trabajo, a lidiar con dichos comportamientos o situaciones, y a responder a ellos. La Oficina también finalizó la reescritura del contenido de la aplicación del juego de ética que había quedado pendiente en 2021, y la aplicación se lanzará a principios de 2023.

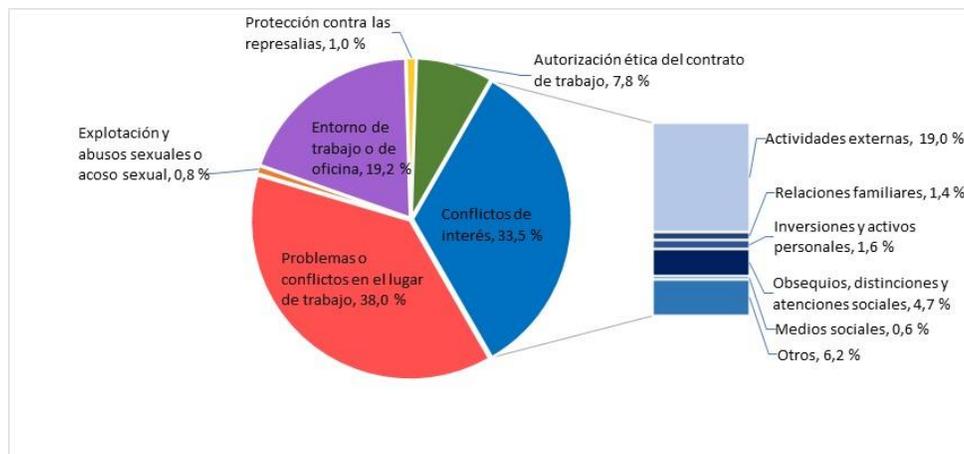
32. Por último, la Oficina de Ética desarrolló y preparó su sitio web externo para presentarlo a principios de 2023. El sitio web proporciona información clave sobre las diversas líneas de trabajo de la Oficina de Ética, vínculos a los informes anuales, información sobre la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias e información de contacto tanto de la Oficina de Ética, para cualquiera que busque asesoramiento, como de la OAI, para cualquiera que desee denunciar una falta de conducta.

IV. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

33. El asesoramiento y la orientación confidenciales proporcionados por la Oficina de Ética juegan un papel fundamental a la hora de ayudar al personal del UNICEF a mantener las normas éticas más estrictas en el desempeño de sus funciones y a tomar decisiones que redunden en beneficio tanto del UNICEF como de los niños a los que presta asistencia. Al ofrecer un asesoramiento informado, imparcial y confidencial, la Oficina de Ética se ha convertido cada vez en mayor medida en un recurso de confianza para la administración y para el personal del UNICEF en general.

34. Como se menciona en el apartado 3, en 2022, la Oficina de Ética proporcionó asesoramiento y orientación confidenciales en 516 casos, lo que supone un aumento del 38,7 % con respecto a los 372 casos de 2021. Hay dos posibles explicaciones. En primer lugar, a medida que las restricciones a los viajes derivadas de la pandemia fueron disminuyendo, el personal de la Oficina de Ética (incluidos el Director y la persona Especialista en Ética) pudo viajar con mayor frecuencia a las oficinas regionales y en los países, así como entablar contacto directo con la administración y el personal del UNICEF. En segundo lugar, al ampliarse las actividades de capacitación y divulgación, hubo varios casos de miembros del personal que solicitaron asesoramiento a la Oficina de Ética inmediatamente después de participar en una sesión de capacitación impartida por la Oficina o por los Paladines de la Ética y la Cultura. Esto subraya la importancia y la eficacia del contacto directo con los colegas y valida la estrategia de seguir aumentando las iniciativas de capacitación y divulgación.

Figura I
Prestación de asesoramiento confidencial por subcategoría, 2022 (n=516)



35. De los 516 asuntos sobre los que la Oficina de Ética prestó asesoramiento al personal del UNICEF, un tercio de ellos estaban relacionados con conflictos de intereses, en la gran mayoría de los casos con actividades externas. Las solicitudes de asesoramiento relacionadas con obsequios, distinciones y atenciones sociales representaron el 4,7 % de las consultas. Los demás asuntos incluían preguntas relacionadas con restricciones previas y posteriores a la contratación, conflictos de intereses institucionales y otras cuestiones que no podían clasificarse fácilmente.

36. Los **problemas o conflictos en el lugar de trabajo** incluyen consultas relacionadas con conflictos interpersonales o comportamientos indeseados o inadecuados (por ejemplo, posible acoso, hostigamiento, abuso o discriminación) entre colegas, y consultas sobre posibles conflictos, comportamientos indeseados o inadecuados, abuso de autoridad y represalias por parte de los supervisores. Esta categoría representó el 38 % de las solicitudes de asesoramiento, lo que supone un incremento interanual que probablemente se deba, en parte, al aumento de la capacitación impartida en las oficinas en los países y a las actividades de divulgación realizadas por el Director de la Oficina de Ética y otros miembros del personal de la Oficina de Ética durante sus viajes. También cabe la posibilidad de que el enfoque proactivo y de colaboración de la Oficina centrado en colaborar con la administración y el personal interesado para resolver los conflictos en el lugar de trabajo sea cada vez más eficaz. Asimismo, cabe señalar que esta categoría incluye diez casos de miembros de personal del UNICEF que solicitaron una consulta inicial sobre los requisitos de protección contra las represalias, en lugar de presentar directamente una denuncia formal en virtud de la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades; otros cuatro casos fueron denuncias formales de represalias, las cuales se analizan en la sección VI del presente informe. Se trata de una tendencia positiva que pone una vez más de manifiesto el valor del asesoramiento confidencial informal prestado por la Oficina de Ética.

37. En 2022, la Oficina comenzó a hacer un seguimiento de la prestación de asesoramiento con relación al entorno de trabajo o de oficina como una categoría separada. En la mayoría de los casos, se trataba de consultas realizadas por el Director de la Oficina de Ética durante las reuniones del Equipo de Gestión Regional y las visitas a los países o sobre el terreno. En el ámbito regional, las consultas se realizaron a veces en conjunto con el Director de Recursos Humanos, el Director de la OAI o la Asesora Principal de Cultura Institucional, con un enfoque centrado en la cultura y el entorno de la oficina o en los resultados de la encuesta Pulse Check sobre la cultura

del lugar trabajo. A menudo, se realizaron consultas a nivel nacional con los representantes en los países y otros miembros del personal directivo tanto al principio como al final de las visitas a las oficinas, y estas brindaron un espacio para debatir en profundidad las tendencias y los problemas específicos de las oficinas, junto con una oportunidad para que la administración nacional solicitara apoyo adicional.

38. En cuanto a la distribución geográfica, de los 516 casos en que se prestó asesoramiento ético, el 52,3 % correspondía a personal de oficinas en los países y otro 7,2 %, a oficinas regionales; el resto se encontraba en la sede (34,1 %) y en ubicaciones de partes interesadas externas, de personal ajeno al UNICEF o desconocidas (6,4 %). Se trata de un cambio significativo con respecto a 2021, cuando las oficinas en los países y regionales representaban en conjunto el 38 % de las solicitudes. El aumento de la proporción de solicitudes de asesoramiento procedentes de las oficinas en los países o regionales es alentadora y constituye un indicio de que existe una sensibilización más generalizada acerca de los servicios prestados por la Oficina de Ética.

39. Más de la mitad (el 58 %) de las solicitudes individuales de asesoramiento procedían de personas que se identificaban como mujeres; y el 34 %, de personas que se identificaban como hombres (el 8 % restante eran solicitudes grupales o anónimas). En cuanto a la representación por puestos, el 76 % de las solicitudes procedían de personal del Cuadro Orgánico (internacional y nacional); el 1 %, de personal de nivel ejecutivo; el 11 %, de personal que no es de plantilla o de personas desconocidas o anónimas; y el 12 %, de personal del Cuadro de Servicios Generales. Si bien la representación del personal del Cuadro de Servicios Generales es mayor que en 2021, el hecho de que el 35 % de la plantilla del UNICEF pertenezca a esta categoría indica la necesidad de aumentar la divulgación y la capacitación dirigidas a este grupo en particular.

40. Por último, la Oficina de Ética siguió reforzando la colaboración y la coordinación relacionadas con la prestación de asesoramiento en materia de ética, cultura y cumplimiento con asociados internos clave (como la OAI, la Oficina de Protección de la Ciudadanía, la DRH, la División de Comunicación y Promoción Mundiales y el Equipo de Cultura y Diversidad de la ODE) mediante el desarrollo de procesos simplificados, los protocolos de remisión y la realización de actividades conjuntas, velando al mismo tiempo por salvaguardar su independencia y confidencialidad.

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

41. La Oficina de Ética administra el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, cuyo objetivo consiste en detectar y gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir a consecuencia de las relaciones personales, los intereses financieros o las actividades externas de los declarantes. Los miembros del personal del UNICEF que deben presentar la declaración son: a) los responsables de nivel de Director y superiores; b) el personal que desempeña funciones decisorias sustantivas, como los Jefes de Oficina o los Directores Operacionales; y c) el personal que participa en decisiones de inversión o adquisiciones de bienes o servicios, por ejemplo, ciertos proveedores y consultores. Tras el examen que realizó la Oficina de todas las declaraciones presentadas en el marco del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, se seleccionó un subconjunto de ellas para realizar una verificación y confirmar así su exactitud. El Programa tiene por objeto garantizar que los intereses privados no entren en conflicto (o se perciba que entran en conflicto) con las

actuaciones o la toma de decisiones de los declarantes en su capacidad profesional, a fin de proteger la reputación del UNICEF y promover la confianza pública en la organización.

42. En los últimos cinco años, la Oficina de Ética ha seguido reforzando el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses a partir de las recomendaciones de un examen de KPMG realizado en 2018. Dichas recomendaciones incluyeron las siguientes: a) la reorientación del programa de declaración de la información financiera en función de la antigüedad y el riesgo institucional; b) la aplicación de plazos de cumplimiento más estrictos para reducir la duración del ciclo anual; c) la introducción de consecuencias claras en caso de incumplimiento; y d) la continuación de la mejora y la actualización de la seguridad del sistema informático que se utiliza para el programa.

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

43. En los últimos cinco años, la Oficina de Ética ha otorgado prioridad a la simplificación de la cantidad de miembros del personal que deben presentar declaraciones centrándose en la antigüedad y el riesgo institucional, conforme a las recomendaciones del examen de KPMG. El número de declarantes ha disminuido un 24,5 %, pasando de 2.160 en 2018 a 1.630 en 2022 (véase el cuadro II a continuación). Al mismo tiempo, el porcentaje de declarantes con nivel de Director y superiores aumentó del 8,6 % en 2021 al 9,2 % en 2022, lo que refleja las iniciativas en curso de la Oficina para garantizar que el personal obligado a presentar declaraciones sea efectivamente de categorías superiores o desempeñe funciones decisorias pertinentes. Cabe destacar que, en los últimos cinco años, los índices de cumplimiento de la obligación de presentar las declaraciones fueron del 100 % (o muy próximos a esta cifra), lo que refleja tanto la integridad del personal del UNICEF que debe presentar las declaraciones como la eficacia de la Oficina de Ética a la hora de administrar el Programa en un período de ocho meses (otra recomendación del examen de KPMG).

Cuadro 2

Número de declarantes anuales del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, 2018-2022

Ejercicio	Número de miembros del personal del UNICEF	
	que debían presentar declaraciones	Tasa de cumplimiento (porcentaje)
2018	2 160	99.9
2019	1 613	100.0
2020	1 626	100.0
2021	1 677	100.0
2022	1 630	100.0

44. De los 1.630 declarantes que participaron en el ciclo anual de declaración de la información financiera de 2022, el 99 % no tenía nada que declarar, carecía de conflictos de intereses o ya había puesto en marcha medidas de mitigación. Solo el 1 % incurría en un posible conflicto de intereses sobre el que se proporcionó orientación.

45. Una tendencia positiva que se puede observar en los últimos años es que los declarantes solicitan cada vez con mayor frecuencia autorización antes de emprender

actividades externas, tal como exige la normativa. Sin embargo, también se constató que muchos no solicitan la renovación de dichas autorizaciones, ya que, en la mayoría de los casos, las autorizaciones para actividades externas se conceden para un período limitado de 12 meses, lo que indica la necesidad de seguir sensibilizando al personal del UNICEF acerca de estos requisitos y de recordárselos.

46. Tras el examen realizado por la Oficina de Ética de todas las declaraciones presentadas al Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, se seleccionaron 66 declaraciones (alrededor del 4 %) para formar parte del ejercicio de verificación. Se seleccionó a los participantes de manera automática mediante una fórmula para garantizar una muestra cruzada representativa de las zonas geográfica y de los cargos o funciones. Se pidió a los participantes que presentaran documentos justificativos para que la Oficina de Ética pudiera confirmar la exactitud de las declaraciones. Todas las declaraciones seleccionadas para su verificación en el ciclo de 2022 se corroboraron de manera satisfactoria con la documentación requerida que facilitaron los declarantes.

47. Cabe señalar que, en los últimos tres años, la Oficina de Ética administró de manera interna el proceso de presentación, examen y verificación del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses, con la ayuda de consultores a corto plazo. Esto sigue suponiendo un importante ahorro de costos para el UNICEF en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas que utilizan empresas de auditoría externas en el marco de acuerdos a largo plazo para prestar servicios a sus programas de declaración de la situación financiera.

B. Actualización del sistema informático del Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses

48. Como ya se indicó en el informe de 2021, el sistema informático que se utiliza en el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses ya no es compatible con la actual infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y no se puede seguir haciendo uso de él. El desarrollo de un nuevo sistema informático ha sido una de las prioridades de la Oficina a lo largo de 2022.

49. El nuevo sistema que se está desarrollando se basa en las enseñanzas extraídas del sistema actual, así como de los que emplean otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales. La Oficina de Ética colabora estrechamente con la División de TIC en el desarrollo de la nueva plataforma de *software* y el nuevo sistema informático para el Programa de Declaración de la Información Financiera y Conflictos de Intereses. Se trata de un trabajo muy intensivo en mano de obra y altamente técnico que requiere una comunicación significativa y regular con la División de TIC y con proveedores y consultores externos. Está previsto que el nuevo sistema esté terminado en el primer trimestre de 2023 y que sea operativo para el ciclo anual de presentación de información de 2023.

50. En el marco de la colaboración interinstitucional, la Oficina de Ética contribuyó el año pasado al examen de las políticas y plataformas de presentación de la información financiera de varios organismos. Sobre la base de esas experiencias y la recomendación de la DCI, y habida cuenta de que la Directriz Ejecutiva del UNICEF sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses se publicó en 2012, la Oficina tiene previsto un examen de la política en 2023 para garantizar su coherencia con los avances y las mejores prácticas.

VI. Protección contra las represalias

51. En virtud de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, la Oficina de Ética tiene el mandato de recibir y examinar las denuncias de represalias del personal del UNICEF que afirme haber sido objeto de medidas perjudiciales o de amenazas de medidas perjudiciales por haber participado de buena fe en una “actividad protegida”, lo que engloba la denuncia de faltas de conducta o la cooperación en una investigación u otra actividad de supervisión o auditoría.

52. De acuerdo con la Política, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar para determinar *prima facie* si había habido represalias y, en caso afirmativo, remite el asunto a la OAI para su investigación. La Oficina también puede recomendar medidas provisionales de protección para los denunciantes a lo largo del proceso. Una vez finalizada la investigación de la OAI, el informe se traslada a la Oficina de Ética para que realice un examen independiente y tome una decisión definitiva sobre el caso. Si la decisión definitiva es que ha habido represalias, la Oficina de Ética formula recomendaciones a la Directora Ejecutiva, que pueden incluir medidas disciplinarias y otras medidas que rectifiquen las consecuencias negativas sufridas a causa de las represalias.

53. De las 14 solicitudes confidenciales de asesoramiento sobre protección contra las represalias de 2022, 4 eran denuncias formales de presuntas represalias. Como se señala en la sección IV, los otros diez casos fueron consultas iniciales donde la Oficina de Ética pudo prestar apoyo en lugar de llevar a cabo un examen completo. De entre las denuncias formales, han finalizado los exámenes de tres de los cuatro casos, y el del cuarto continúa en curso. En los tres exámenes finalizados, la Oficina de Ética determinó *prima facie* que no había habido represalias; sin embargo, en uno de esos casos, un denunciante solicitó posteriormente que la Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinase la decisión, según lo contemplado en la Política de Protección de los Denunciantes de Irregularidades. La Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas no confirmó la decisión de la Oficina de Ética y, en consecuencia, se remitió el caso a la OAI para su investigación.

54. En 2022, la Oficina de Ética recibió un informe de investigación de la OAI sobre un caso de 2021 y está llevando a cabo un examen independiente para llegar a una decisión definitiva.

55. En 2023, la Oficina de Ética tiene previsto llevar a cabo un examen de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias para garantizar su coherencia con los últimos avances y las mejores prácticas. Esto se ajusta a la recomendación de la DCI de examinar las políticas de todos los fondos y programas.

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

56. La Oficina de Ética promueve y apoya la colaboración con otras funciones de ética como una forma clave de cumplir su mandato. Esta colaboración incluye compartir las mejores prácticas, ampliar las iniciativas, fomentar la eficiencia, promover normas coherentes y armonizadas dentro del sistema de las Naciones Unidas y ajustarlas a las de otras organizaciones multilaterales. El Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado en virtud del boletín del Secretario General (ST/SGB/2007/11), y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales constituyen los principales foros para estas iniciativas de colaboración y armonización. La Red de

Ética de las Organizaciones Multilaterales incluye a más de 100 altos funcionarios de ética de más de 40 instituciones multilaterales.

57. A lo largo del año, la Oficina de Ética participó de manera activa en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas y contribuyó a su mandato de garantizar la coherencia en la interpretación y la aplicación de las políticas y normas relativas a la ética, al realizar consultas sobre cuestiones de ética con implicaciones para todo el sistema y examinar las decisiones de las distintas oficinas de ética sobre los casos de represalias. El Panel de Ética de las Naciones Unidas también reforzó la colaboración en materia de capacitación, sensibilización y divulgación mediante la coordinación de las misiones para las oficinas sobre el terreno, cuando procedía. En diciembre de 2022, el Panel de Ética de las Naciones Unidas formó un grupo de trabajo para intercambiar buenas prácticas y explorar actividades conjuntas de comunicación y divulgación.

58. Durante 2022, la Oficina de Ética colaboró o mantuvo intercambios de conocimientos con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Secretaría de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, la Organización Mundial de la Salud, el Programa Mundial de Alimentos, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, la Organización del Sistema del CGIAR (el antiguo Grupo Consultivo sobre Investigaciones Agrícolas Internacionales), el Banco Mundial y otras organizaciones multilaterales.

59. El Director de la Oficina de Ética también asistió a la 94ª período de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional en julio de 2022 para participar en los debates iniciales relativos al examen de las normas de conducta de la administración pública internacional y para representar y compartir las opiniones de la comunidad de ética del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales sobre las cuestiones pertinentes. En la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de 2022, el Director de la Oficina de Ética, junto con representantes del Banco Mundial y del sector privado, presentó y compartió las mejores prácticas y la labor pionera en materia de “Análisis de datos: aprovechar los datos para cuantificar las repercusiones, determinar de manera proactiva las señales de alerta y centrarse en los esfuerzos de prevención”.

60. A finales de 2022, el Director de la Oficina de Ética fue elegido para desempeñar una función de liderazgo en un panel interinstitucional a fin de actuar como Presidente Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas hasta finales de diciembre de 2023, de conformidad con el boletín del Secretario General ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

VIII. Observaciones y recomendaciones

61. En 2022, la Oficina de Ética cumplió y, en muchos ámbitos, superó sus objetivos para el año. La Oficina agradece el apoyo de la administración y las sólidas pautas de la cúpula directiva, que refuerzan el compromiso del UNICEF con una cultura ética y basada en valores, así como los recursos presupuestarios que permitieron aumentar de manera significativa la prestación de servicios de ética en todo el programa de trabajo. De cara a 2023, las prioridades estratégicas de la Oficina de Ética son las siguientes:

- a) **Ampliar y extender la capacitación, la divulgación y la sensibilización.** Aumentar la atención prestada a los grupos de mayor riesgo, incluido el personal en contextos de emergencia de nivel 2 y nivel 3, el personal del Cuadro de Servicios Generales, los grupos de recursos para empleados y las

oficinas que obtienen puntuaciones bajas en la encuesta Pulse Check y otras encuestas del personal. Para ello, el personal y los consultores de la Oficina de Ética seguirán viajando para interactuar en persona y colaborando de manera proactiva con las oficinas con el fin de seguir ofreciendo el seminario Introducción a la Ética en el UNICEF. La Oficina también seguirá colaborando con la DRH, la OAIL, el Equipo de Comunicación Interna e Implicación del Personal de la División de Comunicación y Promoción Mundiales y el Equipo de Cultura y Diversidad de la ODE, y reforzando las alianzas con la Asociación del Personal, los voluntarios de apoyo mutuo y los grupos de recursos para empleados;

b) **Promover y fortalecer la red de Paladines de la Ética y la Cultura.** Seguir promoviendo a los Paladines de la Ética y la Cultura con un contacto más frecuente, una mayor capacitación y espacios virtuales donde puedan plantear cuestiones y preguntas y compartir ideas. Dos de las prioridades específicas para 2023 son impartir capacitaciones a los Paladines de la Ética y la Cultura sobre cómo hacerse oír y capacitaciones más exhaustivas a los facilitadores para ayudarlos a preparar el Mes de la Ética y otros diálogos;

c) **Crear y ofrecer nuevos contenidos de capacitación.** Ajustar los nuevos contenidos de capacitación a las prioridades de la administración y las necesidades del UNICEF, a saber: i) desarrollar y poner en marcha un módulo sobre *liderazgo ético* para los representantes en los países en 2023 y ampliarlo a los 4.000 miembros del personal directivo del UNICEF en los años siguientes; y ii) desarrollar y poner a prueba un módulo sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo para su impartición presencial, en colaboración con la DRH y otras partes interesadas clave;

d) **Examinar y revisar las políticas clave.** Llevar a cabo un examen y una actualización exhaustivos, según sea necesario, de la Directriz Ejecutiva sobre Declaraciones Financieras y Declaraciones de Intereses y de la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias, con el objeto de adaptarlas a los avances y las mejores prácticas actuales. Asimismo, seguir desarrollando y describiendo el mandato y la independencia de la función de ética en consonancia con las recomendaciones del examen de la DCI de 2021 de las funciones de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas.

62. Para el cumplimiento de estas prioridades estratégicas se necesitarán unos recursos sostenidos y, en algunos casos, reforzados, tanto en términos presupuestarios como de personal. La Oficina contará con el apoyo continuo de la administración para proporcionar los recursos necesarios.

IX. Conclusión

63. La Oficina de Ética se enorgullece de haber desempeñado una función sustantiva en la promoción de una cultura ética y basada en valores en el UNICEF. Al mismo tiempo, la Oficina reconoce que esta labor debe ser continua y sostenida, ya que el estatus del UNICEF como organización fiable y respetada es fundamental para el cumplimiento de su misión. La Oficina de Ética, aprovechando los logros recientes, aprendiendo de la experiencia y beneficiándose del intercambio de conocimientos y de la colaboración con otras funciones de ética de las Naciones Unidas y las organizaciones multilaterales, está decidida a apoyar al UNICEF para que trabaje “en algunos de los lugares más difíciles para llegar a los niños y adolescentes más

desfavorecidos y proteger los derechos de cada infancia en cualquier parte del mundo”¹.

X. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

Toma nota del informe de la Oficina de Ética del UNICEF correspondiente a 2022 ([E/ICEF/2023/16](#)) y de la respuesta de la administración ([E/ICEF/2023/17](#)).

¹ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, “Acerca de UNICEF”, <https://www.unicef.org/es/acerca-de-unicef>.