



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe anual del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética 2025

ethics@ilo.org

www.ilo.org/ethics

Para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT, los documentos del Consejo de Administración que se publican antes o después de las reuniones no se imprimen. Solo se imprimen en tiradas limitadas y se distribuyen a los miembros del Consejo de Administración los documentos elaborados durante las reuniones. Todos los documentos del Consejo de Administración pueden consultarse en www.ilo.org/gb.

Índice

	Página
Introducción	5
Asesoramiento sobre cuestiones de ética	6
Supervisión de las cuestiones de ética	10
Sensibilización, formación y divulgación.....	11
Liderazgo ético	12
Formulación de políticas.....	12
Protección de los denunciantes contra las represalias	12
Relaciones con el Comité Consultivo de Supervisión Independiente	13
Indicadores clave del desempeño.....	14
Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	15
Observaciones generales y conclusiones.....	15

Introducción

1. El Responsable de Ética tiene por misión fomentar una cultura de ética, integridad y respeto en toda la Oficina Internacional del Trabajo, en consonancia con los valores y principios de la OIT. En su informe anual presenta información actualizada sobre las actividades que realizó en 2025 en cumplimiento de su mandato, así como sobre las correspondientes novedades institucionales.
2. Uno de los objetivos esenciales de la labor del Responsable de Ética es fomentar el conocimiento y la comprensión de los valores de la OIT así como de las normas de conducta ética que todos los miembros del personal y de la Oficina en su conjunto deben respetar. Estos principios se enuncian en las Normas de conducta de la administración pública internacional¹, los Principios de conducta para el personal de la Oficina Internacional del Trabajo, el Estatuto del Personal y los documentos de gobernanza interna pertinentes². Además, los valores de la Organización se basan en los principios consagrados en la Constitución de la OIT y en los principios en que se sustentan las normas internacionales del trabajo aplicables. Así pues, el marco de valores internos de la Oficina incluye cinco grupos de valores: i) integridad, imparcialidad y rendición de cuentas; ii) justicia social, sostenibilidad y trabajo decente; iii) profesionalismo, colaboración y vocación de servicio; iv) respeto, diversidad e inclusión, y v) resiliencia, innovación e impacto.
3. El Director General confió al Responsable de Ética la función relativa a las cuestiones de ética, que forma parte integrante del Marco de Rendición de Cuentas de la OIT. El Responsable de Ética actúa con independencia de cualquier otro funcionario, departamento o entidad orgánica de la OIT y responde directamente ante el Director General. Las atribuciones del Responsable de Ética se resumen a continuación. En 2025, el Responsable de Ética procuró cumplir estas obligaciones prestando al mismo tiempo especial atención a los nuevos retos que plantea el entorno multilateral cambiante que actualmente es objeto de examen por parte del Consejo de Administración.

¹ Comisión de Administración Pública Internacional, *Normas de conducta de la administración pública internacional*.

² Los documentos de gobernanza interna aplicables pueden consultarse en el sitio web de la *Oficina de Ética de la OIT*.

► Atribuciones del Responsable de Ética

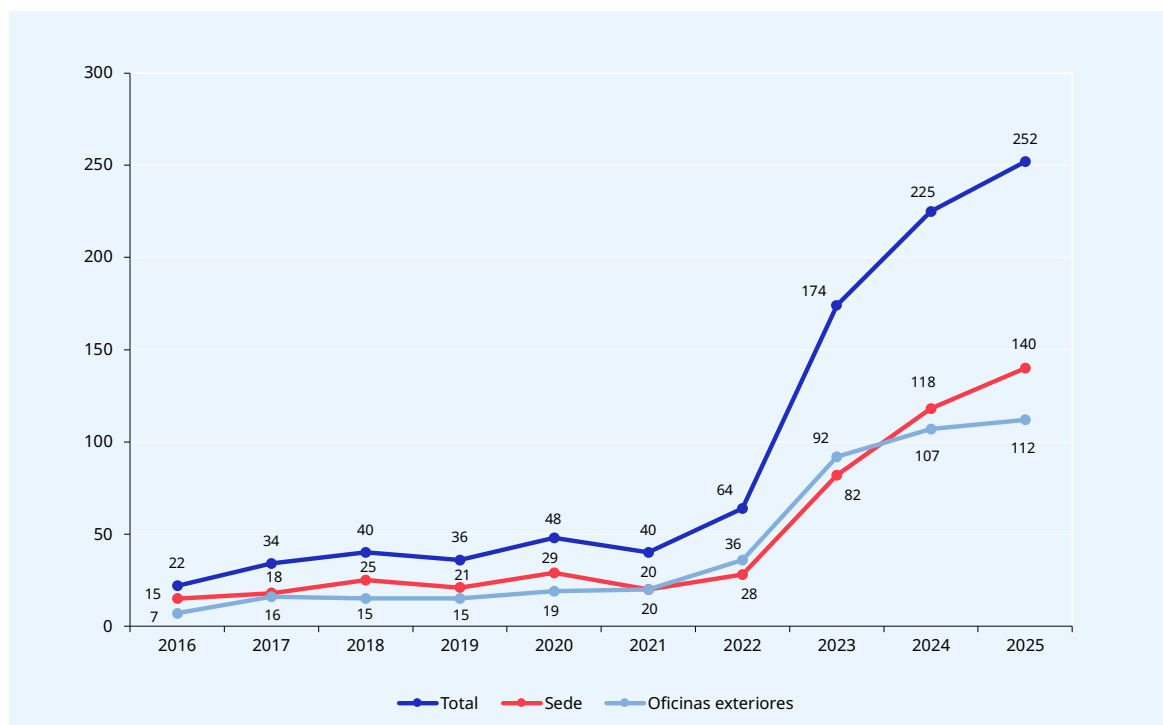
- *Asesorar* al personal directivo y demás miembros del personal sobre *cuestiones en materia de ética*, por ejemplo conflictos de intereses, actividades y ocupaciones externas y donativos.
- *Supervisar las cuestiones de ética en la OIT*, entre otras cosas mediante encuestas al personal sobre cuestiones de ética y reuniones con partes interesadas, y asesorar sobre cuestiones de ética en el marco de su mandato.
- Contribuir a la formulación, promoción y puesta en práctica de *programas de sensibilización y formación* encaminados a informar y educar al personal sobre cuestiones en materia de ética.
- Proporcionar orientaciones sobre la *formulación de políticas* a fin de garantizar que las políticas y prácticas internas la OIT refuerzan y promueven sus normas en materia de ética.
- *Proteger a los denunciantes contra represalias* mediante la admisión y tramitación de solicitudes de protección cursadas por miembros del personal que consideren que se han adoptado medidas en su contra por haber denunciado faltas de conducta o haber cooperado en una investigación.
- Recibir información sobre las alegaciones de trato inadecuado de *trabajadores domésticos empleados por miembros del personal de la OIT*.
- Participar en la administración y examen del *programa de declaración de la situación financiera de la OIT*, en colaboración con la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas.
- *Investigar y promover la inteligencia ética y los valores de la Organización*, e impulsar iniciativas destinadas a fomentar un entorno de trabajo respetuoso con los valores y principios de la OIT en los que se sustentan las normas internacionales del trabajo.
- Desempeñar la función de ética para el *Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en Turín* (Italia).
- *Representar a la OIT en foros internacionales dedicados a la ética*, como la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

Asesoramiento sobre cuestiones de ética

4. El Responsable de Ética proporciona asesoramiento confidencial en materia de ética a los miembros del personal que así lo solicitan. Se trata de un asesoramiento de alcance muy amplio, en la medida en que se presta tanto a la Administración como a los funcionarios de la OIT. Su objetivo es orientar a los miembros del personal y ayudarlos a tomar decisiones conformes a las normas éticas de conducta de la OIT. En 2025, 252 miembros del personal solicitaron y recibieron asesoramiento en materia de ética³. El número de solicitudes sigue en aumento desde que el cargo de Responsable de Ética se convirtió en un puesto a tiempo completo (véase el gráfico 1 *infra*).

³ En esta cifra y en los datos y gráficos que figuran a continuación no se han contabilizado las solicitudes de asesoramiento recibidas de forma anónima, ni tampoco las consultas consideradas inadmisibles, como las formuladas por terceros sobre cuestiones no relacionadas con la OIT.

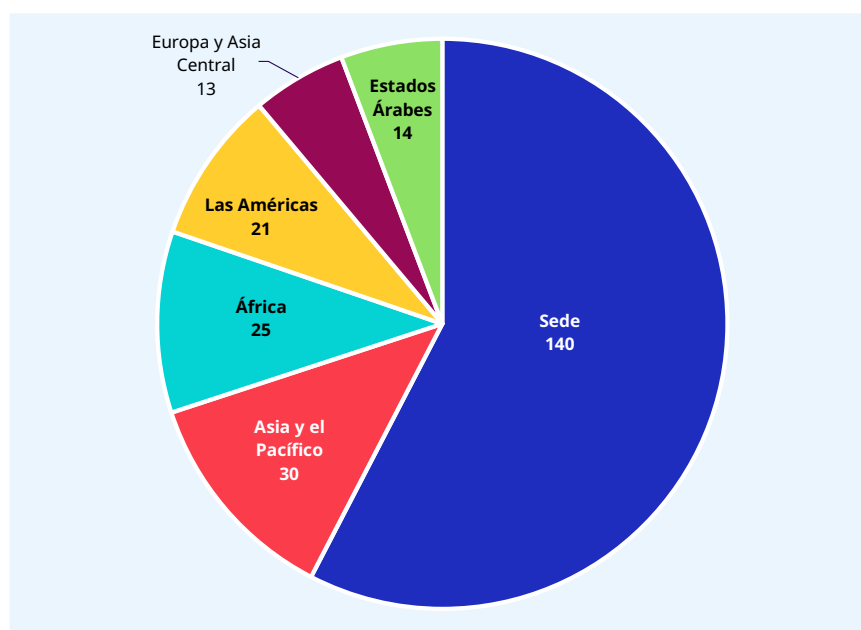
► Gráfico 1. Número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética, 2016-2025



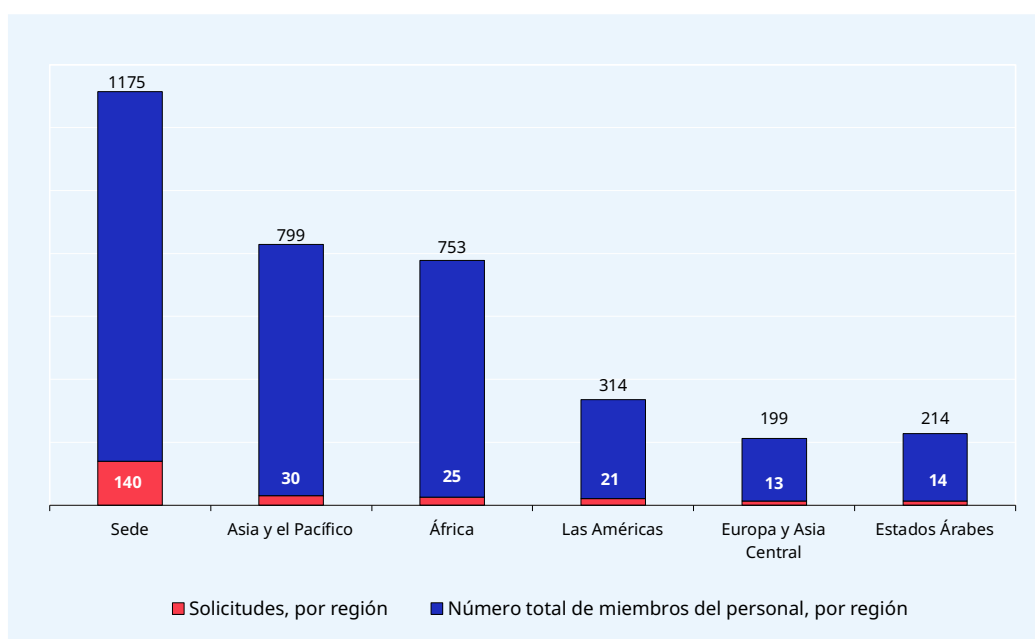
5. De los 252 colegas que consultaron al Responsable de Ética en 2025, 112 trabajaban en las oficinas exteriores, que concentran al 66 por ciento del personal de la OIT, y 140 en la sede, que concentra al 34 por ciento restante del personal⁴. Aunque el aumento de la proporción de solicitudes de asesoramiento que se recibieron de la sede podría obedecer a factores contextuales y guardar relación con la incertidumbre que generan los debates en la OIT sobre el entorno multilateral cambiante, en 2026 el Responsable de Ética seguirá prestando atención a las actividades de sensibilización en las oficinas regionales. En el gráfico 2.1 se presenta un desglose de las solicitudes de asesoramiento por región y en el gráfico 2.2 un desglose de dichas solicitudes en relación con el número de miembros del personal por región. Además de estas solicitudes procedentes de la Oficina se recibieron nueve solicitudes de asesoramiento del personal del CIF-OIT.

⁴ Estas cifras corresponden al 31 de diciembre de 2025, fecha en la que la OIT contaba con 3 454 funcionarios, de los cuales 1 175 estaban adscritos a la sede y 2 279 a las oficinas exteriores.

► Gráfico 2.1. Número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética, por región, en 2025



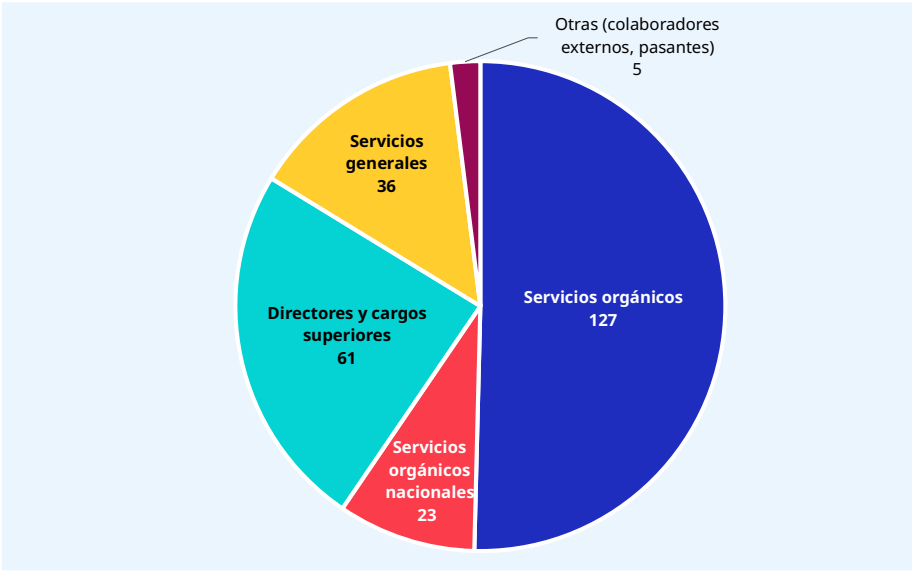
► Gráfico 2.2. Número de solicitudes de asesoramiento en relación con el número de miembros del personal, por región, en 2025



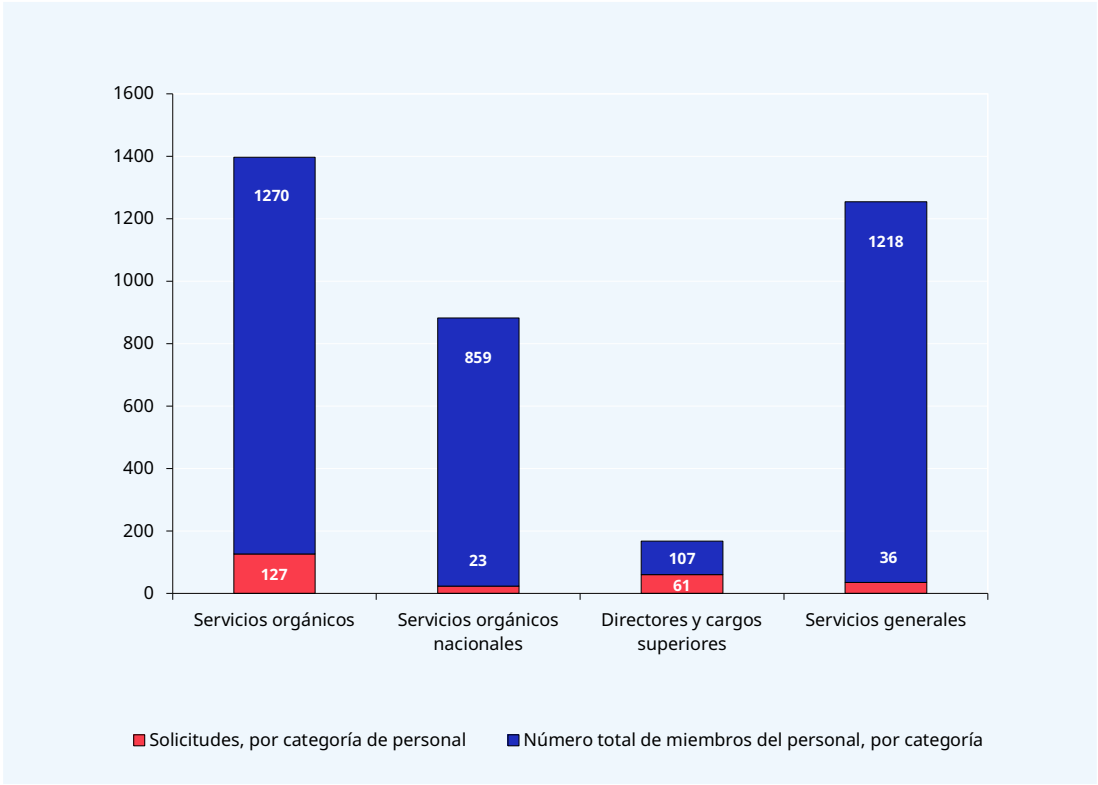
6. En total, 141 solicitudes fueron cursadas por mujeres y 111 por hombres (una proporción más equilibrada con respecto a 2024, año en que 153 solicitudes fueron cursadas por mujeres y 72 por hombres). En cuanto a las categorías del personal, de las 252 solicitudes de asesoramiento o apoyo en materia de ética, 61 fueron formuladas por funcionarios de categoría D o superior, 127 por personal de la categoría de servicios orgánicos, 23 por personal de la categoría de servicios orgánicos nacionales, 36 por personal de la categoría de servicios generales y 5 por otros miembros del personal, incluidos colaboradores externos, pasantes y funcionarios jubilados (el gráfico 3.1 muestra la distribución). Para ponerlo en perspectiva, el gráfico 3.2 muestra el número de solicitudes en relación con el número de miembros, desglosadas por categoría de personal.

Ello confirma que es necesario seguir desplegando esfuerzos en materia de promoción entre el personal de las categorías de servicios generales y de servicios orgánicos nacionales, e indica al mismo tiempo que el porcentaje más alto de solicitudes de asesoramiento por miembro del personal corresponde a las categorías de directores y cargos superiores, una constatación positiva habida cuenta del importante papel que incumbe a la dirección de liderar con el ejemplo.

► **Gráfico 3.1. Número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética, por categoría de personal, en 2025**

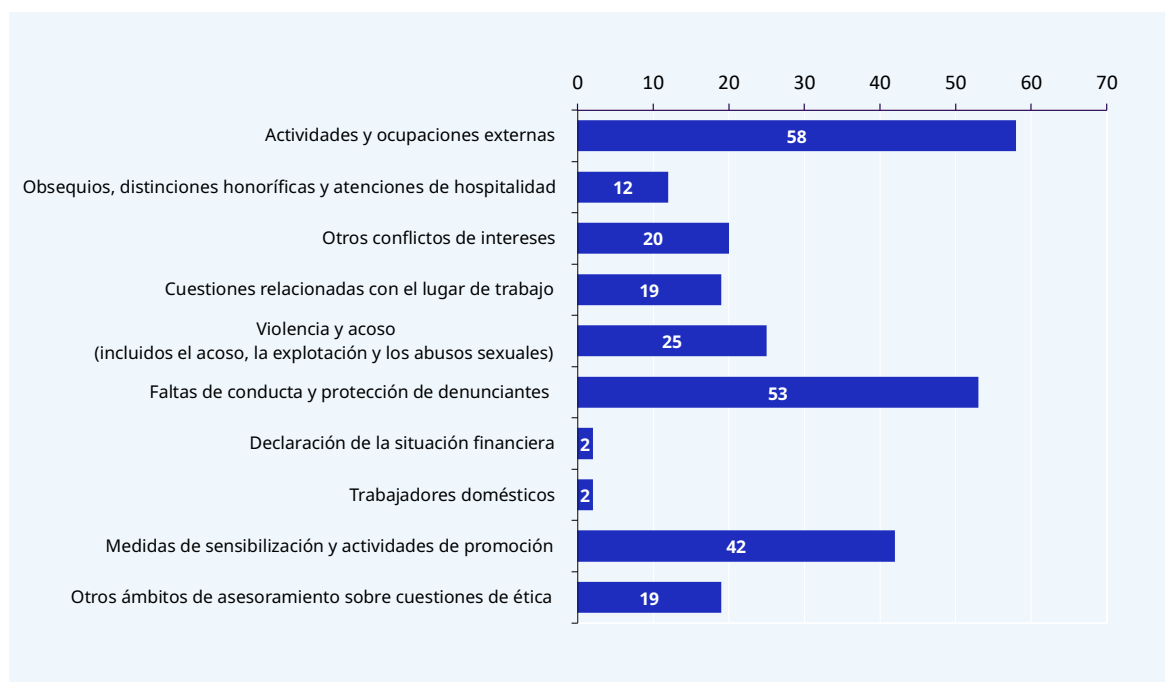


► **Gráfico 3.2. Número de solicitudes de asesoramiento en relación con el número de miembros del personal, por categoría, en 2025**



7. Con respecto a las principales áreas temáticas, en 2025 se recibieron 53 solicitudes de asesoramiento en materia de ética relacionadas con la denuncia de faltas de conducta y la protección de denunciantes (12 de ellas incluían el examen de medidas para prevenir represalias contra los denunciantes); 25 se referían a la promoción del respeto y la prevención de actos de violencia y acoso, incluidos el acoso, la explotación y los abusos sexuales; 58 a actividades y ocupaciones externas (un considerable aumento con respecto a las 29 que se habían registrado en 2024, lo que podría guardar relación con el entorno actual); 12 a obsequios, distinciones honoríficas y atenciones de hospitalidad; 20 a otros conflictos de intereses; 19 a cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo; 2 a la declaración de la situación financiera; 2 a la contratación de trabajadores domésticos por miembros del personal de la OIT; 42 a medidas de sensibilización y actividades para promover la coherencia interna con los valores de la OIT y 19 a otros ámbitos de asesoramiento sobre cuestiones de ética. En el gráfico 4 se presentan estos datos desglosados.

► **Gráfico 4. Número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética, por área temática, en 2025**



8. Varios miembros del personal solicitaron información sobre los cauces pertinentes para denunciar diversos tipos de faltas de conducta o manifestaron el deseo de denunciar una falta de conducta. Todos ellos fueron remitidos a los correspondientes mecanismos de denuncia de faltas de conducta, en particular a la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO) y a la nueva [línea directa para la protección de la integridad en la OIT](#) que la IAO puso en funcionamiento en 2025.

Supervisión de las cuestiones de ética

9. El Responsable de Ética se reúne periódicamente con las partes interesadas de la Oficina para realizar un seguimiento de las cuestiones de ética en el lugar de trabajo y formular recomendaciones con arreglo al ejercicio de sus otras atribuciones, como las relativas a la formación, la sensibilización y la elaboración de políticas. La última encuesta sobre cuestiones de

ética en la OIT se realizó en 2023⁵. En 2025, el Responsable de Ética siguió realizando sesiones informativas y de formación para el personal y la dirección en todas las regiones, y fomentó la adopción de medidas para abordar los resultados de la encuesta que exigían mejoras en determinados ámbitos, tal y como se estableció en el informe de la encuesta y en las reuniones de sensibilización y los grupos de discusión convocados desde entonces para darle seguimiento. Además, el Responsable de Ética ha estado colaborando con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) para abordar los resultados de la encuesta sobre del Índice de Salud Organizacional de 2024. El Responsable de Ética contribuye a la iniciativa de seguimiento para establecer y comunicar normas claras en materia de conducta y desempeño, que incluyen expectativas de comportamiento para el personal y la dirección, en particular mediante la actualización de la guía sobre cuestiones de ética titulada Principios de conducta para el personal de la Oficina Internacional del Trabajo.

Sensibilización, formación y divulgación

10. Los resultados de la encuesta sobre cuestiones de ética y de la encuesta sobre del Índice de Salud Organizacional también sirvieron de base para la elaboración de un nuevo curso obligatorio de formación en línea sobre cuestiones de ética basado en las mejores prácticas de otras organizaciones, así como de un curso de actualización sobre estas cuestiones que el personal deberá realizar cada tres años. Estos cursos, iniciados a finales de 2025 con el apoyo del Servicio de Gestión de Talentos del HRD, dan cumplimiento a una recomendación de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas (DCI) y también dan seguimiento a discusiones recientes del Consejo de Administración⁶. A 23 de enero de 2026, menos de tres meses después del inicio de la formación obligatoria, 2 102 miembros del personal ya la habían completado.
11. Además de poner en marcha los cursos de formación en línea sobre cuestiones de ética, el Responsable de Ética siguió celebrando sesiones informativas y de formación a medida con el objetivo de reforzar la comprensión de las normas éticas de conducta aplicables, sus implicaciones para la dirección y el personal, así como el papel y las funciones propias del Responsable de Ética. En total, 410 miembros del personal de las diferentes regiones participaron en estas sesiones de formación y talleres personalizados en 2025. Asimismo, el Responsable de Ética fue invitado a participar en la reunión mundial de representantes del Sindicato del Personal, lo que constituyó una valiosa oportunidad de divulgación, por la que desea expresar su agradecimiento al Sindicato del Personal. Por otra parte, el Responsable de Ética siguió ofreciendo sesiones informativas a los nuevos directores. Además, la Oficina de Ética siguió difundiendo comunicaciones internas para sensibilizar sobre cuestiones de ética específicas y llevó a cabo otras actividades de divulgación sobre los valores de la OIT con el apoyo de la Unidad de Comunicación Interna e Identidad de Marca, por ejemplo mediante la publicación de artículos y entrevistas en la revista *Inside* de la Oficina que, entre otras cuestiones, abordan una serie de consideraciones éticas pertinentes para el cambiante entorno multilateral actual.
12. Además, el Responsable de Ética siguió colaborando con el HRD, la IAO y la Mediadora en iniciativas de formación y sensibilización para promover una cultura de ética, integridad y respeto en toda la Oficina. En este sentido, el Responsable de Ética siguió apoyando la campaña «ILO Respect» dirigida por el HRD y, en 2025, contribuyó a la formación intensiva de formadores en la

⁵ Cada cinco años se realizan encuestas detalladas sobre cuestiones de ética en toda la Oficina. Los informes de las encuestas sobre cuestiones de ética pueden consultarse en el sitio web de la [Oficina del Responsable de Ética](#).

⁶ GB.349/PFA/6.

que participaron funcionarios de todas las regiones y presentó una propuesta de plan para incorporar esta campaña y su metodología en toda la Oficina. La campaña adopta una metodología participativa que permite al personal identificar problemas y ámbitos susceptibles de mejora en relación con el respeto en el trabajo y tiene por objeto potenciar la capacidad de los miembros del personal interesados para elaborar y aprobar cartas de principios sobre un entorno de trabajo respetuoso adaptadas a la situación y las necesidades específicas de cada oficina, departamento o unidad.

Liderazgo ético

13. Con el fin de ayudar a la dirección a aplicar de manera efectiva los valores de la OIT en su labor cotidiana, en 2025 el Responsable de Ética diseñó y puso en marcha un nuevo programa titulado «Liderazgo ético: visión, acción y reflexión» (ELVAR). El programa, concebido para abordar las deficiencias que se perciben en materia de liderazgo ético identificadas en la encuesta al personal de 2024, se desarrolló a partir de conocimientos derivados de la neurociencia y las ciencias de la gestión y el comportamiento. En el programa, que inicialmente estaba dirigido a los nuevos directores, pueden participar ahora todos los funcionarios de la OIT con responsabilidades de gestión. En 2025 el programa ELVAR se puso a prueba con un número limitado de directores de todas las regiones de la OIT. Ofrece un espacio confidencial en el que el personal directivo puede solicitar el apoyo de la Oficina de Ética para reflexionar sobre la situación de sus equipos, incluidos los resultados previstos, las necesidades, la dinámica relacional y los riesgos éticos, así como formular una visión del liderazgo ético y medidas concretas para implementarla. A más largo plazo, el programa ELVAR brinda un espacio para la reflexión y el debate periódicos que permite a los directivos desarrollar una mayor conciencia ética y definir con precisión las prioridades de su visión en materia de liderazgo ético y las actividades que las respaldan.

Formulación de políticas

14. En 2025, el Responsable de Ética actualizó el documento básico de gobernanza en materia de ética, la Directiva de la Oficina titulada La ética en la Oficina (IGDS número 76, versión 3). Esta nueva versión tiene por objeto reflejar el conjunto de responsabilidades que corresponden actualmente al puesto a tiempo completo de Responsable de Ética, prever los nuevos cursos obligatorios de formación y actualización en línea para los funcionarios de la OIT y actualizar algunos de los elementos fundamentales de la ética en la Oficina teniendo en cuenta las novedades en materia de mejores prácticas y las enseñanzas extraídas (por ejemplo incluir una referencia a la nueva línea directa para la protección de la integridad en la OIT puesta en marcha por la IAO, y exigir la comunicación por escrito de los conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes que afecten a los miembros del personal).

Protección de los denunciantes contra las represalias

15. Para instaurar una cultura de integridad se requiere la colaboración de todos los miembros del personal que, además de conocer y respetar las normas y los reglamentos internos de la OIT, deben denunciar faltas de conducta e irregularidades ante las autoridades internas competentes.
16. La OIT ha instaurado una política específica en materia de prevención de represalias y protección para todo miembro del personal que denuncie faltas de conducta o coopere con auditorías e investigaciones. En la Directiva de la Oficina relativa a la denuncia de faltas de conducta y

protección contra las represalias⁷, que se aplica a todos los miembros del personal con independencia de su categoría o tipo de contrato, se indican los cauces pertinentes para denunciar las faltas de conducta. En ella se definen los mecanismos aplicables para prevenir las represalias y brindar protección contra ellas a fin de que todos los miembros del personal puedan denunciar las faltas de conducta y cooperar con auditorías e investigaciones (las actividades protegidas) sin sentirse amenazados.

17. En virtud de la Directiva, el Responsable de Ética es la persona competente para recibir las quejas en las que los miembros del personal alegan actos de represalia. Cuando recibe quejas por este motivo, primero realiza un examen preliminar de la solicitud de protección contra represalias. Si concluye que existen indicios suficientes de represalia, remite el caso a la IAO para su investigación. Si esta investigación revela la existencia de represalias, la Oficina debe adoptar medidas a fin de remediar las consecuencias negativas de las mismas. Además, el Director General está facultado para remitir los casos al HRD a fin de que determine las medidas disciplinarias aplicables al miembro del personal que cometió los actos de represalia.
18. En 2025 la IAO investigó dos quejas pendientes por represalias. En ambos casos, el informe de la investigación concluyó que los alegatos carecían de fundamento y que la Oficina habría adoptado las mismas medidas cuestionadas por los denunciantes con independencia de sus actividades protegidas (en una queja, se trataba de la no renovación de un contrato de duración determinada en un proyecto para el que ya no se necesitaba el puesto en cuestión, y en la otra, de una evaluación del desempeño y un plan de mejora del desempeño específicos). Por lo tanto, el Responsable de Ética y el Director General concluyeron que, en ambos casos, según las pruebas recabadas durante la investigación, las medidas adoptadas estaban plenamente justificadas y no podía considerarse que se hubieran tomado represalias. Durante el periodo que abarca el informe se presentó otra queja en la que se alegaba un riesgo de represalias en relación con una reclamación en el lugar de trabajo. La queja no era admisible porque se había presentado de forma prematura, inmediatamente después de que tuviera lugar la actividad protegida (presentar la reclamación) y antes de que se hubieran podido adoptar medidas perjudiciales de cualquier índole. En cambio, la denuncia dio lugar a la adopción de medidas de prevención (examinar y evaluar con el denunciante medidas para evitar represalias) y al seguimiento de la situación.
19. En 2025 el Responsable de Ética también proporcionó asesoramiento confidencial sobre la denuncia de faltas de conducta y la protección de los denunciantes y, en total, recibió 51 solicitudes de apoyo. Doce de estas solicitudes conllevaron el examen o la adopción de intervenciones de prevención para evitar represalias. De conformidad con la Directiva antes mencionada, la Oficina de Ética encargó a los funcionarios superiores correspondientes, con el consentimiento de los denunciantes, que realizasen un seguimiento de la situación en el lugar de trabajo de los denunciantes para impedir que sufrieran represalias por haber denunciado casos de faltas de conducta o haber cooperado con una auditoría o investigación.

Relaciones con el Comité Consultivo de Supervisión Independiente

20. El Responsable de Ética mantiene un intercambio regular de información con el Comité Consultivo de Supervisión Independiente (IOAC), al que agradece el asesoramiento y apoyo recibidos. El acceso confidencial y sin restricciones del Responsable de Ética al IOAC, y viceversa, es fundamental para garantizar el ejercicio independiente de la función de ética, de conformidad con las recomendaciones de la DCI.

⁷ IGDS número 551 (versión 2).

21. En las reuniones mantenidas con el IOAC en enero y septiembre de 2025, el Responsable de Ética recabó orientación de este comité sobre la aplicación del plan de trabajo en materia de ética y le proporcionó información actualizada sobre diversos asuntos, entre ellos, el seguimiento dado a sus recomendaciones anteriores, las actividades realizadas por la Oficina de Ética, las enseñanzas extraídas, la protección contra las represalias, la coordinación con otras funciones de supervisión y la elaboración de indicadores clave del desempeño para el Responsable de Ética (véase la siguiente sección).

Indicadores clave del desempeño

22. En 2025, el Responsable de Ética elaboró un conjunto de indicadores clave del desempeño, que se basan en las mejores prácticas de otras oficinas de ética del sistema multilateral y fueron examinados y aprobados por el IOAC. Los indicadores, concebidos para evaluar el desempeño y promover la mejora continua de la Oficina de Ética de la OIT, son los siguientes:

Objetivo	Meta	Estado de consecución	Comentarios
1. Asesoramiento y orientación oportunos en materia de ética	En promedio, se responde a las solicitudes de asesoramiento u orientación en materia de ética en el plazo de cinco días hábiles.	Plenamente alcanzada	La primera respuesta sustancial se recibe siempre en el plazo de cinco días (en la mayoría de los casos, el mismo día o al día siguiente).
2. Tramitación oportuna de las quejas presentadas por los denunciantes	El Responsable de Ética aborda las quejas por represalias (examen preliminar) en la mitad del tiempo previsto en el procedimiento descrito en el IGDS (es decir, 15 días).	No procede en todos los casos.	La queja no era admisible, por lo que no procedía examinarla (se tramitó como una solicitud de medidas preventivas en el plazo de un día, al igual que otras consultas de los denunciantes).
3. Claridad y utilidad de la ayuda prestada al personal en materia de ética	Al menos dos tercios de los miembros del personal que solicitaron asesoramiento o apoyo de la Oficina de Ética consideran que la orientación o el asesoramiento que les proporcionó el Responsable de Ética fue claro y se explicó adecuadamente.	Plenamente alcanzada	La meta se mide utilizando una encuesta de opinión anónima realizada a final del año entre los usuarios.
4. Sensibilización, formación y divulgación	Al menos el 10 por ciento de los miembros del personal siguió una formación presencial o en directo sobre cuestiones de ética, participó en sesiones de sensibilización o recibió apoyo específico en materia de ética durante el año anterior.	Plenamente alcanzada	Se beneficiaron 410 miembros del personal.
5. Colaboración con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	El Responsable de Ética participa en reuniones internacionales anuales de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y contribuye activamente a sus actividades.	Plenamente alcanzada	Véase la siguiente sección.

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

23. El Responsable de Ética de la OIT es miembro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, cuya misión es promover la colaboración en lo que respecta a las cuestiones relativas a la ética, con especial hincapié en la aplicación coherente de las normas y las políticas de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. Se trata de un importante foro en el que los responsables de ética de las organizaciones internacionales pueden compartir sus experiencias directas y aprender unos de otros, lo cual es indispensable para mantener y promover una cultura de la ética en el sistema de las Naciones Unidas. En 2025, la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales aprobó las normas de práctica para las funciones de ética, a las que contribuyó el Responsable de Ética de la OIT, en particular, exponiendo cuáles eran las perspectivas de las pequeñas oficinas de ética.
24. El Responsable de Ética también participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que organizó el Banco Asiático de Inversión en Infraestructura en octubre de 2025. Los debates celebrados durante la reunión se centraron en diversos ámbitos temáticos, entre otros, las transformaciones y los retos que se derivan del uso de herramientas de inteligencia artificial (IA), la ética y las redes sociales, la ética institucional frente a la ética personal, el uso de enfoques basados en los datos para reforzar las funciones de ética, y el tratamiento de las cuestiones de ética que afectan a miembros del personal directivo superior. El Responsable de Ética de la OIT también participó en los foros virtuales periódicos de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, organizó una reunión de responsables de ética destinados en Ginebra y sigue promoviendo las actividades, dentro de esta red, de las pequeñas oficinas de ética de las organizaciones multilaterales, con el fin de que sirva de foro adicional en el que examinar las novedades y poner en común buenas prácticas.

Observaciones generales y conclusiones

25. La función de ética consiste en promover y asesorar sobre medidas, políticas y una cultura institucional que fomenten el respeto, el cumplimiento y la aplicación de los valores del sistema de las Naciones Unidas y de la OIT. El año pasado, el Responsable de Ética siguió asistiendo a un aumento del número de solicitudes de asesoramiento y de otra índole recibidas, especialmente en la sede (véanse los párrafos 4 a 8), lo cual puede estar relacionado con los retos a que se enfrentó la Oficina en 2025, que serán examinados por el Consejo de Administración en el marco de su punto del orden del día relativo a la OIT en un entorno multilateral cambiante. Este contexto ha generado un aumento considerable de la incertidumbre y un creciente clima de preocupación entre el personal, y puede entrañar una mayor exposición a riesgos éticos, algo que requiere una vigilancia reforzada en materia de ética. La nueva formación en línea obligatoria sobre cuestiones de ética (véase el párrafo 10) se concibió con el objetivo de ofrecer un recurso útil a este respecto.
26. Asimismo, el Responsable de Ética recuerda la importancia de velar por que las respuestas de la Oficina y del personal a este contexto se basen en los valores de la OIT y se debatan mediante el diálogo social. La Oficina de Ética está a disposición de todos los funcionarios a esos efectos y destaca la importancia de aplicar de manera efectiva los principios del trabajo decente de la OIT y otros valores institucionales pertinentes, tales como el servicio público, la imparcialidad, la resiliencia y la innovación; estos últimos han permitido que la Organización demostrara su pertinencia durante crisis anteriores, entre otras cosas, por medio de hitos fundamentales como la adopción de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1944 (Declaración de Filadelfia). Además de promover esta fundamentación en valores mediante actividades de asesoramiento, promoción y sensibilización, en 2025, el Responsable de Ética puso en marcha un programa sobre liderazgo ético para ayudar al personal directivo a cumplir

los valores de la OIT (véase el párrafo 13). En términos más generales, el Responsable de Ética sigue estando disponible para apoyar a las oficinas, los departamentos y las unidades que deseen llevar a cabo actividades con miras a promover la coherencia con el marco ético de la OIT en sus ámbitos de trabajo, por ejemplo, a través de la campaña «ILO Respect» (véase el párrafo 12).

27. Por último, en 2025, el Responsable de Ética fue testigo de un aumento de las consultas y preocupaciones relacionadas con el tema emergente de la utilización de las herramientas de IA en la Oficina. Tal como se ha observado en algunas investigaciones recientes sobre la utilización de la IA, esas consultas solían hacer hincapié en que, si bien las herramientas de IA pueden resultar de gran ayuda para el trabajo de la Oficina, también deberían emplearse con cautela. En esas consultas se advertía, por ejemplo, de problemas relacionados con las fuentes o la fiabilidad y se expresaba preocupación por los posibles efectos de las herramientas de IA en la titularidad del trabajo realizado, la autoría humana y las capacidades cognitivas de los usuarios. Tras señalar que el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías de la Oficina había publicado directrices sobre la IA generativa en 2023, que complementó posteriormente con orientaciones sobre el uso de las herramientas de IA de que disponía el personal, y reconocer igualmente que este tema en constante evolución, que excede el ámbito de competencia de la Oficina de Ética, merece un seguimiento interdisciplinario con el fin de elaborar buenas prácticas de manera continua, el Responsable de Ética, en su función de asesoramiento, alienta a la Oficina a que siga prestando especial atención a un ámbito en el que se producen transformaciones de tanta trascendencia. Para ello, el Responsable de Ética, junto con otras partes interesadas y dentro de sus respectivos mandatos, está promoviendo la creación de una comunidad de práctica a nivel de toda la Oficina que fomente un uso productivo y adecuado de las herramientas de IA en la Oficina, de conformidad con los valores de la OIT y dando prioridad al desarrollo continuo de la inteligencia humana en el trabajo.

Ginebra, 23 de enero de 2026

Jordi Agustí-Panareda
Responsable de Ética